

Nuorten aikuisten tunteet nykypäivän työelämästä

Helsingin yliopisto
Kasvatustieteiden maisteriohjelma
Yleinen ja aikuiskasvatustiede
Pro gradu -tutkielma 30op
Kasvatustiede
04/2019
Sanna Kauppila

Ohjaajat: Katariina Salmela-Aro &
Katja Upadyaya



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Kasvatustieteellinen tiedekunta, Kasvatustieteiden maisteriohjelma		
Tekijä - Författare - Author Sanna Kauppila		
Työn nimi - Arbetets titel Nuorten aikuisten tunteet nykypäivän työelämästä		
Title Young adults' emotions concerning work-life		
Oppiaine - Läroämne - Subject Yleinen ja aikuiskasvatustiede		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Katariina Salmela-Aro & Katja Upadyaya	Aika - Datum - Month and year 04/2019	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 39 s
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p><i>Tavoitteet.</i> Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin millaisia tunteita työelämä herättää nuorissa aikuisissa. Tutkimuksen tehtävänä oli saada kuva nuorten aikuisten nykypäivän työelämään kohdistuneesta tunneavaruudesta. Teoreettisena taustana hyödynnettiin teoriaa emotion psykologisesta konstruktiosta sekä emotionien circumplex- mallia eli kehämallia. Emotion käsitteen moniulotteisuus tekee siitä haastavan tutkimuskohteen. Työelämään liittyviä emotionioita on tutkittu esimerkiksi organisaatiopsykologian saralla diskreettien tunteiden muodossa sekä emotionien yhteyttä työhön sitoutumiseen ja työuupumukseen. Erityisesti nuorten aikuisten työelämään kohdistuvista tunteista ei ole tehty aiempaa tutkimusta.</p> <p><i>Menetelmät.</i> Tutkimus on osa FinEdu (Finnish Educational Transitions) pitkittäistutkimusta. Tutkimuksen mittarina toimi avoin kysymys, johon oli kerätty vastauksia 27-28- vuotiailta nuorilta aikuisilta (N=551). Aineistoa analysoitiin luokittelemalla tutkittavien vastauksissa esiintyviä tunteita ja yhdistämällä niitä tunteiden kehämalliin.</p> <p><i>Tulokset ja johtopäätökset.</i> Tutkimuksen tuloksena muodostui 30 eri tunneluokkaa, esimerkiksi ilo, ahdistus ja toivo, joista 27 päätyi lopulliseen analyysiin ja osaksi tunteiden kehämallia. Tunneluokista muodostui kehämalliin 4 yläkategoriaa, jotka jaettiin vielä 11 alakategoriaan. Työelämä herätti nuorissa aikuisissa eniten positiivisia aktivoivia tunteita, kuten yleisiä positiivisia tunteita, iloa ja innostusta, mutta myös negatiivisia aktivoivia tunteita, kuten stressiä, ahdistusta ja pelkoa. Epäaktivoivista tunteista eniten koettiin uupumuksen tunteita. Voidaan sanoa, että nykypäivän työelämä herättää nuorissa aikuisissa eniten positiivisia ja aktivoivia tunteita, mutta myös negatiivisia aktivoivia tunteita sekä ristiriitaisuuden kokemusta on havaittavissa. Negatiiviset ja ristiriitaiset tunteet voivat olla seurausta nykypäivän työelämän ja työkuulttuurin epävarmuudesta tai vaativuudesta tai yksi sen sivutuotteista. Organisaatioiden tulisi investoida nuoren työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin.</p>		
Avainsanat - Nyckelord emotion, tunne, työelämä, nuoret aikuiset		
Keywords emotion, feeling, work-life, young adults		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Educational Sciences		
Tekijä - Författare - Author Sanna Kauppila		
Työn nimi - Arbetets titel Nuorten aikuisten tunteet nykypäivän työelämästä		
Title Young adults' emotions concerning work-life		
Oppiaine - Läroämne - Subject General and Adult Education		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Katariina Salmela-Aro & Katja Upadyaya	Aika - Datum - Month and year 04/2019	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 39 pp.
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p><i>Aims.</i> This study investigated what kind of emotions work-life evokes in young adults. The aim of the study was to get a full picture on young adults' emotions that were focused on their work-life. Theory of psychological construction of emotions and emotions circumplex- model was used as the main theoretical framework. Complexity in the concept of emotions makes it challenging subject to study. Emotions in the area of work-life have been studied in the field of organizational psychology, and in these studies the research has focused on examining emotions connected to work engagement or burnout. However, no previous studies exist concerning young adults' emotions towards work or work-life.</p> <p><i>Methods.</i> This study is a part of longitudinal FinEdu (Finnish Educational Transitions) study. Young adults' emotions were examined with an open question which was presented to the research subjects (N=551). The participants were 27-28 years old young adults. The responses were categorized and merged to the circumplex- model of emotions.</p> <p><i>Results and conclusions.</i> Thirty emotion categories were formed based on young adults' responses (e.g. joy, anxiety, hope), and 27 of them ended up to the final analysis and as a part of circumplex- model of emotions. In addition, 4 upper categories formed the circumplex-model, which was further divided into 11 lower categories. Work-life raised more positive activating emotions in young adults' than any other upper categories. The most common emotions that young adults reported were positive activating emotions, such as general positive emotions, joy and excitement. However, young adults also experienced negative activating emotions, such as stress, anxiety and fear. Concerning deactivating emotions, the most common were tiredness or feelings of burnout/exhaustion. As a conclusion, today's work-life raised mostly positive activating emotions, and some negative and/or mixed emotions. Negative and mixed emotions can result from today's uncertain and demanding work culture. In the future, organizations should invest to the health and wellbeing of young employees.</p>		
Avainsanat - Nyckelord emootio, tunne, työelämä, nuoret aikuiset		
Keywords emotion, feeling, work-life, young adults		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsinki University Library – Helda / E-thesis (theses)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

Sisällys

1	JOHDANTO	1
2	EMOOTION TEOREETTINEN TAUSTA.....	3
2.1	Emootion käsite.....	3
2.2	Psykologisen konstruktion teoria.....	4
2.3	Nuorten aikuisten emootiot.....	8
2.4	Emootiot työelämässä	9
3	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	11
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	12
4.1	Aineiston kuvaus	12
4.2	Mittarin kuvaus	12
4.3	Aineiston analyysi.....	12
4.4	Aineiston luokittelun luotettavuus	15
5	TULOKSET	16
5.1	Positiivinen ja aktivoiva	16
5.1.1	I – Miellyttävä aktivoiva.....	19
5.1.2	II – Aktivoiva miellyttävä	19
5.1.3	III – Positiivinen ja miellyttävä.....	19
5.2	Positiivinen ja epäaktivoiva	22
5.2.1	IV – Epäaktivoiva miellyttävä	22
5.2.2	VI – Epäaktivoiva	23
5.3	Negatiivinen ja epäaktivoiva.....	23
5.3.1	VII – Epämiellyttävä epäaktivoiva	23
5.3.2	VIII – Epäaktivoiva epämiellyttävä	24
5.3.3	IX – Negatiivinen ja epämiellyttävä.....	24
5.4	Negatiivinen ja aktivoiva.....	25
5.4.1	X – Aktivoiva epämiellyttävä	25
5.4.2	XI – Epämiellyttävä aktivoiva	25
5.4.3	XII – Aktivoiva	26
5.5	Muut luokat.....	26
5.5.1	Ristiriitaiset tunteet	26
5.5.2	Kaikenlaiset tunteet ja ei mitään	26

6	POHDINTA.....	29
6.1	Nuorten aikuisten työelämää koskevat tunteet.....	29
6.2	Tutkimuksen rajoitukset.....	32
6.3	Johtopäätökset.....	34
	LÄHTEET.....	35

TAULUKOT

Taulukko 1. Emootiot listattuna niiden valenssin sekä frekvenssin mukaan.....17

Taulukko 2. Aineistosta nostetut esimerkit eri tunneluokista.....28

KUVIOT

Kuvio 1. 12-pisteen circumplex- malli eli kehämalli.....6

Kuvio 2. Tunneluokat jaettuna valenssin ja aktivaation mukaan alakategorioihin.....18

Kuvio 3. Tunneluokkien frekvenssit kehämallissa.....21

1 Johdanto

Työn muutos ja työelämän murros on ollut yksi keskeisistä viime vuosina pinnalla olleista teemoista työn saralla. Erilaiset odotukset, joustavuuden ja vaatimusten kasvu, osa-aikaisen työn yleistyminen ja työn pirstaloituminen voivat johtaa yhä suurempaan epävarmuuteen sekä vaatimusten kasvuun työntekijän kannalta (Kauhanen, 2014). Lisäksi siirtymä opiskelusta työelämään tapahtuu myös keskimäärin entistä vanhemmalla iällä nuoruuden ja koulutuspolkujen venyessä yhä pidemmälle aikuisuuteen. Nykypäivän työelämä voi kuitenkin näyttäytyä nuoren aikuisen näkökulmasta ristiriitaiselta ja herättää yksilössä hyvin monenlaisia tunteita ja odotuksia. Nuorten aikuisten tunteiden tutkiminen on tärkeää, koska seuraavat sukupolvet olennaisesti luovat tulevaisuuden työelämän. Nuoret aikuiset ovat heitä, jotka edustavat tulevaisuuden työvoimaa (Loughlin & Barling, 2001). Näiden työelämään kohdistuneiden tunteiden moninaisen kirjon tiedostaminen ja tunnistaminen voi auttaa kartoittamaan sitä suuntaa, mihin tulevaisuuden työelämä sekä työntekijän työhyvinvointi ovat menossa.

Tunteet kuuluvat olennaisesti yksilön jokapäiväisiin kokemuksiin, niin työssä kuin sen ulkopuolella, ja ne toimivat niin syynä kuin seurauksena erilaisille tapahtumille ja tilanteille joita kohtaamme (Fox & Spector, 2002). Nuorten aikuisten osalta emotionien tutkimusta on tehty erityisesti koulukontekstissa oppimiseen liittyvistä tunteista, kuten esimerkiksi ahdistuneisuudesta, sekä myös suoritukseen tai tavoitteisiin liittyvässä tutkimuksessa ja akateemisten emotionien saralla. Työelämässä emotionitutkimusta on tehty paljon diskreeteistä tunteista sekä työuupumuksen (esim. Jones & Youngs, 2012), työinnon sekä työhön sitoutumisen saralla (esim. Ouwenel, Pascale, Wilmar & Corine, 2012). Erityisesti nuorten aikuisten työelämästä heränneistä tunteista ja niiden kokonaiskuvasta tai tunneavaruudesta ei ole tehty tarkempaa tutkimusta.

Ymmärrys siitä, miten nuorten aikuisten asenteet, käyttäytyminen ja tunteet työelämää kohtaan rakentuvat on niin olennainen kysymys, ettei sitä voida jättää huomiotta (Loughlin & Barling, 2001). Tahtoessamme tietää, kokeeko yksilö jotain tiettyä tunnetta, on kysyttävä häneltä itseltään (Barrett, 2006). Itseraportointi ja suullinen kysely sen sisältämine rajoitteineen tarjoaa olennaista tietoa yksilön perustavanlaatuisesta emotion kokemuksesta ja voi mahdollisesti näin olla ainoa menetelmä todellisessa yksilön emotion kokemuksen arvioimisessa ja tutkimisessa. (Barrett, 2006). Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin avoimen kysymyksen avulla millaisia tunteita työelämä

herättää nuorissa aikuisissa. Yksilöiden oman näkökulman sekä omien tunteiden kuvauksen ja ilmaisun tutkiminen hyödyntäen avoimia kysymyksiä antaa tutkijalle laajan kuvan siitä, miten yksilöt kokevat ja näkevät omat tunteensa tietystä ilmiöstä. Näiden yksittäisten perspektiivien tarkasteleminen antaa kokonaiskuvaa nuorten aikuisten työelämäänsä kohdistuneesta tunteiden maailmasta.

2 Emotion teoreettinen tausta

2.1 Emotion käsite

Emotion käsitteen monimutkaisuus ja dynaaminen luonne tekevät siitä haastavan tutkimuskohteen (Linnenbrink-Garcia & Pekrun, 2011). Jotkut tutkijat käsittävät emotion tarkemmin jonkin tietyn tunteen voimakkuudella tai laadulla, jopa tietyllä kasvojen ilmeellä tai neurologisella vasteella, kun toiset ajattelevat emotiota laivemmin affektiivisena tilana erottaen miellyttävät ja epämiellyttävät tunnekokemukset toisistaan (Linnenbrink-Garcia & Pekrun, 2011). Emotion käsitteen tarkasteleminen on myös tälle tutkimukselle olennaista, vaikka siitä, mikä on emotio ja tunne, ei olekaan saatavilla täydellistä ja formaalia määritelmää (Russell, 2003).

Tällä hetkellä suhteellisen yleisesti hyväksytty määritelmä emotioille on, että emotio on monitahoinen ilmiö, johon kuuluvat yksilön subjektiivinen kokemus, affektiiviset kokemukset, kognitio, motivationaaliset pyrkimykset, fysiologiset prosessit sekä ulospäin ilmenevä käyttäytyminen tai ilmaisu (Pekrun, 2017). Esimerkiksi nuori, jota ahdistaa pian tapahtuva työhaastattelu, voi tuntea ennen sitä itsensä levottomaksi ja hermostuneeksi (vaikuttava osatekijä), huolehtia mahdollisesta epäonnistumisesta (kognitiivinen osatekijä), haluaa paeta ulos tilanteesta (motivationaalinen osatekijä), hänen sydämensä lyö nopeammin ja kädet hikoavat (fysiologinen osatekijä) sekä ulospäin hänen piirteensä vaikuttavat hyvin ahdistuneilta ja epätoivoisilta (ulospäin ilmenevien piirteiden tai käyttäytymisen osatekijä). Emootiotutkijat usein ovat samaa mieltä siitä, että emotiot ovat monitahoinen evoluution ja sosiaalisen aspektin muokkaama erilaisten komponenttien muodostama prosessi, joka sisältää erilaisia ilmaisutapoja (Shuman & Scherer, 2014). Kiisteltyä on erityisesti se, kuinka nämä tietyt komponentit toimivat muodostaakseen jonkin jota kutsumme emotioksi (Shuman & Scherer, 2014).

Tutkijat ovat jo pitkään tiedostaneet yksilön omien tunteiden arvioinnin, tiedostamisen ja kuvailun haastavuuden, joka antaa ymmärtää, että yksilöt eivät koe ja tunnista tunteita erillisinä itsenäisinä kokonaisuuksina, vaan enemmänkin päällekkäisinä ja epämääräisinä tunnekokemuksina (Posner, Russell & Peterson, 2011). Emotioilta tuntuu puuttuvan tarkat rajaukset, jotka erottavat eri tunteet toisistaan. Emotiot jaetaan muun muassa iloon, suruun, pelkoon tai vihaan, mutta listaa voisi jatkaa loputtomiin, koska kukaan ei tarkalleen tiedä missä menee raja tunteen ja ei-tunteen

välillä (Russell, 2009). Käsitteenä emootio voi näin vaihdella tunnetilan pituudessa tai sen intensiteetissä, joka voi heilahdella tai muuttua tilanteesta toiseen tai kuvata enemmän pitkäaikaisia emotionaalisia piirteitä (Linnenbrink-Garcia & Pekrun, 2011). Emootion käsite tulisi myös erottaa esimerkiksi mielialasta, jossa emootiolla ei välttämättä ole minkäänlaista kohdetta tai syytä (Shuman & Scherer, 2014).

Emootioiden määritelmät, niiden erottaminen muista läheisistä käsitteistä ja affektiivisista ominaisuuksista sekä niiden kattavat ja pätevä mittaaminen on ollut tutkijoille jatkuvana haasteena (Scherer, 2005). Tutkijoiden tulee pohtia, miltä suunnalta he lähtevät käsittelemään emootioita: Otetaanko tarkasteluun jokin tarkempi diskreetti tunne, laajempi valikoima eri tunteita vai tunne-elämä kokonaisuudessaan (Linnenbrink-Garcia & Pekrun, 2011). Tämä on tärkeää, että saadaan selville, miten jokin tietty tunne muokkaa tai vaikuttaa kognitiiviseen prosessiin tai kuvata sitä, millaisena moniulotteisena kokonaisuutena yksilön emotionaalinen elämä näyttäytyy (Linnenbrink-Garcia & Pekrun, 2011).

Vaikka emootio on psykologinen ja biologinen ilmiö, sen kokemusta ja tuntemusta voidaan ilmaista kommunikoimalla, joka taas sisältää sosiaalisen aspektin. Emootion subjektiivisen kokemuksen ja tunteiden kuvailussa käytettävän kielen tutkiminen on hyvin olennainen osa emootioiden tutkimusta, joka edustaa yhtä keskeisintä elementtiä emootion määrittelyssä (Kuppens, 2019). Jokin tietty tunne tai emootio ei näyttäydy kaikille samalla tavalla, tietty tunnekokemus on aina yksilökohtainen ja eroavaisuuksia on niin yksilöissä kuin tilanteissa. Yksilön subjektiivisen kokemuksen tutkiminen itseraportoinnin muodossa on emootioiden tutkimuksessa vanhempi menetelmä kuin esimerkiksi erilaiset aivokuvantamismenetelmät tai kasvojen liikkeisiin keskittyvät mittaukset ja se keskittyy kuvaamaan emootioita eri näkökulmasta (Kuppens, 2019). Tässä tutkimuksessa keskitytään emootion subjektiivisen kokemukseen ja sen verbaalisen ilmaisun kategorioiden kokonaisuuden kartoittamiseen.

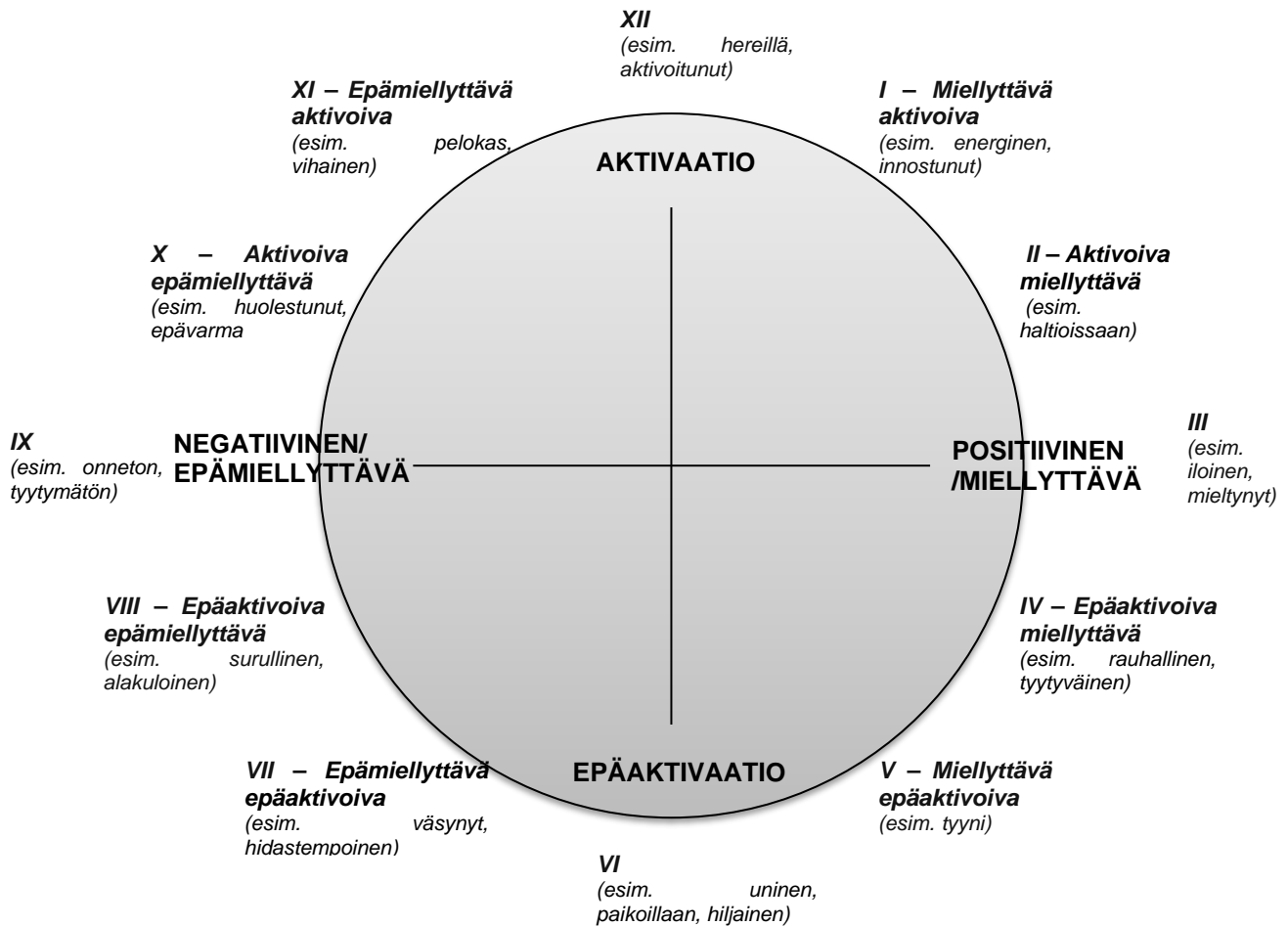
2.2 Psykologisen konstruktion teoria

Yksi keskeinen näkökulma tarkastella emootioita ja niiden rakennetta on klassinen emootion psykologisen konstruktion teoria. Russell (2009) esittää yksittäisten emootioiden käsitteiden sijasta laajempaa näkökulmaa emootion käsitteen uudelleen rakentamiseksi ja sen ydinmuodon ymmärtämiseksi, jotka ovat emootion psykologinen konstruktio sekä ydintunteen käsite. Emootion psykologista konstruktia ei nähdä vain yhtenä prosessina, vaan sateenvarjokäsitteenä erilaisille prosesseille, jotka tuottavat

yksittäiseen emootioon kuuluvia komponentteja, yhteyksiä niiden välille sekä tietyn emootion osien luokittelun kokonaisuudeksi (Russell, 2009). Aivomme sisältävät joukon yleisiä alakohtaisia toimintoja suorittavia ja toisistaan erottamattomia verkostoja, jotka toimivat toiminnallisena rakennuskaavana sille, miten mentaaliset tapahtumat ja käyttäytyminen rakentuvat (Barrett, 2013).

Yksilön tunne-elämä ei rakennu erikseen tunteettomista ”normaaleista” jaksoista, joita rytmittävät satunnaiset vahvemmat emotionaaliset purkaukset, vaan tunteet ovat jatkuvasti läsnä kaikessa toiminnassamme (Russell, 2003). Emootion tarkastelu pelkästään refleksinomaisena äkillisenä tunnereaktiona, kuten nopeana pakenemisreaktiona seurauksena pelosta, jättää jotain hyvin olennaista pois tunteiden tarkastelusta (Russell, 2009). Olennaista ovat pienet eroavaisuudet niin tilanteiden kuin yksilöidenkin välillä, esimerkiksi pelon tunteella voi olla erilaisia variaatioita tilanteesta ja yksilöstä riippuen (Russell, 2009). Emootioiden erilaisuuden ymmärtämiseksi tarvitaan käsitteellinen viitekehys, joka ottaa huomioon tunteiden eri variaatiot ja sen monimuotoisen kirjon (Russell, 2009).

Russellin (2009) circumplex- mallin tai kehämallin mukaan kaikki yksilön affektiiviset tilat syntyvät kahden itsenäisen neurofysiologisen järjestelmän tuottavien aistihavaintojen kognitiivisista tulkinnoista. Tämä malli on hyvin erilainen lähtökohta emootioihin kuin esimerkiksi klassiset emootiot teoriat, jotka esittävät pääasiassa, että yksilössä heränneet tunteet nousevat irrallisesta ja itsenäisestä omasta hermojärjestelmästä (Posner ym., 2005). Klassinen näkökulma emootioihin on nähnyt emootion yhtenäisenä prosessina, mutta sitä vastaan on noussut näkökulma emootiosta moniosaisena prosessina, josta ei pystytä konkreettisesti erottelemaan tiettyä osaa itse emootioksi (Russell, 2009). Affekti tai affektiivinen tila toimii emootion psykologisen konstruktion teorian yhtenä keskeisenä yleisenä terminä, jonka alle eri emootiot, tunteet ja mielialat niputetaan (Pekrun & Linnenbrink-Garcia, 2014). Affektiivisen tilan voidaan myös katsoa kuvaavan yksilön kokemia sisäisiä kehollisia tuntemuksia tai tunteita (Barrett, 2009).



Kuvio 1. 12-pisteen circumplex- malli eli kehämalli

Yik, Russell & Steigerin (2011) emootioiden 12-pisteen circumplex- malli tai kehämalli (kuvio 1) kuvaa yksilön tunneavaruutta tai tunteiden kokonaisuutta asteiden avulla, jossa emootiot nähdään aktivaation (activation) ja valenssin (valence) yhdistelminä. Valenssi tarkoittaa tunteen arvoa, joka voi olla painotukseltaan positiivisesti miellyttävä tai sitä vastoin negatiivisesti epämiellyttävä (Russell, 2009). Kehämallissa on näin taustalla kaksi ulottuvuutta: miellyttävä-epämiellyttävä (pleasure-displeasure) sekä aktivaatio-epäaktivaatio (activation-deactivation), josta muodostuu kehä (Russell, 2009). Jokainen yksilön tunne voidaan ymmärtää näiden kahden ulottuvuuden lineaarisena yhdistelmänä tai vaihtelevana osana valenssia sekä vireystilaa (Posner ym., 2005). Näin eri emootiot tai emootioiden luokat sijoittuvat johonkin tiettyyn kohtaan kehämallissa. Valenssi ja yksilön vireystilan taso ovat lisäksi näin toisistaan irrallisia itsenäisiä käsitteitä: positiivisen tai miellyttävän tilan taso voidaan yhdistää mihin tahansa aktivaation tasoon sekä toisin päin (Pekrun, 2017). Kehämalli on hyvä

lähtökohta tarkastella johonkin tiettyyn ilmiöön liittyvien emootioiden tunneavaruutta ja kokonaisuutta monipuolisesti.

Ydintunne eli *core affect* on yksinkertaisen tunteen muodossa esiintyvä tietoisuuden saavutettavissa oleva tila, joka on osa emootion ja tunteen ydintä, mutta se ei ole emootio kokonaisuudessaan (Yik ym., 2011). Ydintunteen käsite on näin olennainen osa sitä, mitä kutsumme tunteiksi, mielialoiksi ja tunnetilaksi (Russell, 2009). Se on alkukantainen prosessi ja neurofysiologinen tila, joka on tietoisuuden saavutettavissa oleva yksinkertaisena epäreflektiivisenä jatkuvana tunnetilana; hyvän ja huonon tai surun tunteena sekä rentoutuneisuuden tai uneliaisuuden ja energisyyden tunteena (Russell, 2009). Ydintunteen käsitteen kaksiulotteisuudesta huolimatta se voidaan nähdä subjektiivisesti yhtenä ajan kuluessa muuttuvana tunteena, joka muuttuu joskus nopeasti ja joskus hitaasti ilman tiettyä alkua ja loppua (Russell, 2003). Toisin sanoen kaksi ulottuvuutta, miellyttävä-epämiellyttävä sekä aktivoiva-epäaktivoiva, yhdistyvät yhtenäiseksi kokonaisuudeksi muodostaen jonkin tietyn tunteen tai tunteen luokan (Russell, 2009). Ydintunteen käsitettä ei kuitenkaan voida ajatella korvaavaan emootion käsitettä tai sen ydinolemusta eikä se ole välttämättä edes pakollinen emootion ominaisuus eikä se myöskään välttämättä ole kohdistettu mihinkään tiettyyn kohteeseen (Russell, 2009).

Russellin (2009) mukaan emootion psykologisessa konstruktiossa rakentuvat yksilön kohtaamat tapahtumat, jotka mahdollisesti luokitellaan emootioksi yleisesti tunnetuilla emootiotermeillä, kuten pelolla, vihalla tai ilolla. Emootio ei siis rakennu ”yleisenä” prosessina, joka välttämättä vaatii kategorisoinnin, sosiaalisen konstruktion, attribuution tai edes ydintunteen kokemuksen tapahtumahetkellä (Russell, 2009). Todelliset emootiot rakennetaan monin tavoin tilanteesta sekä yksilöstä riippuen ja jokainen yksilöllinen emootion subjektiivinen kokemus rakentuu psykologisella tasolla sen tapahtumahetkellä (Russell, 2009).

Emootion psykologinen konstruktio perustuu olettamukseen, että mikään yksittäinen mekanismi ei selitä kaikkia tai edes suurinta osaa tunteiden kokemuksista (Russell, 2009). Emotionaalinen metakokemus on yksilön oma tietoinen havainto emotionaalisesta tilastaan, joka saavutetaan luokittelemalla kyseinen tila jonkin tietyn kategorian alle (Russell, 2017). Saavutettavissa olevat kategoriat ovat niitä, joita kyseisessä kielessä käytetään kuvailemaan jotakin tunnetta, esimerkiksi pelko, ahdistus tai ilo (Russell, 2017). Kaikille ei kuitenkaan ole samanlaista tunteiden verbaalista varastoa, joten yksilöt voivat ilmaista sanallisesti tunteitaan hieman eri

tavoin ja eri painotuksilla. Tietyn emotion havaitseminen ja kuvailu edellyttää yksilöltä kykyä tunnistaa tunteensa, kategorisoida ne johonkin tiettyyn luokkaan sekä nimetä ne verbaalisesti.

Russell (2017) näkee sekalaiset tunteet enemmänkin käsitteellisenä ongelmana. Sekalaiset tai ristiriitaiset tunteet koostuvat tyypillisesti ydintunteen muutoksesta ja siihen vaikuttavien ilmiöiden tai tilojen havainnoinnista ja yksilön tietoisuudesta (Russell, 2017). Ristiriitaiset tunteet sisältävät myös yksilön emotionaalisen metakokemuksen, jossa eri tunteet mahdollisesti eroavat valenssiltaan, ollessaan joko positiivisesti tai negatiivisesti painottuneita (Russell, 2017). Esimerkiksi saadessaan uuden työpaikan ja samalla lähtiessään vanhasta, yksilö voi tuntea samanaikaisesti iloa ja surua. Emotion psykologisen konstruktion mallit ennustavat hyvin vaihtelevuutta emotionaalisisessa elämässä ja olettavat, että tunteiden monimuotoisuuden on oltava yhtenä keskeisenä piirteenä siinä, mitä tunteet ovat ja miten ne toimivat (Barrett, 2009).

2.3 Nuorten aikuisten emootiot

Nuorten aikuisten emootioista on tehty tutkimusta erityisesti koulun ja koulutuksen kontekstissa akateemisten emootioiden käsitteen alla. Akateeminen oppiminen ja suoriutuminen ovat yksiä keskeisiä osa-alueita individuaalisuutta painottavassa nyky-yhteiskunnassa, jossa koulutus- ja ammattiurat, sosiaaliset suhteet ja moninaisten resurssien jakautuminen ovat usein hyvin riippuvaisia yksilöstä ja hänen suoriutumisestaan yhteiskunnan eri osa-alueilla (Pekrun, Goetz, Titz & Perry, 2006). Kiinnostus emootioiden ja tunteiden roolista akateemisella kentällä, oppimisessa ja koulutuksessa on ollut kasvussa erityisesti viime vuosikymmenen aikana (Linnenbrink-Garcia & Pekrun, 2011). Lisäksi päätellen emootioiden yleisistä toiminnoista ja merkityksistä ihmiselle, voidaan olettaa, että tunteet vaikuttavat niin opiskelijoiden ja nuorten aikuisten kognitiivisiin prosesseihin ja suoriutumiseen kuin myös heidän psyykkiseen ja fyysiseen terveyteensä ja hyvinvointiinsa (Pekrun ym., 2006).

Akateemiset emootioiden tutkimus ulottuu myös koulutuksen ja akateemisen maailman ulkopuolelle ja sisältää erilaisia empiirisiä tutkimuksia yhdistäen emootiot oppimiseen, toimintakykyyn, koetilanteisiin, työhön ja työelämään sekä saavutukseen ja suoriutumiseen (Pekrun ym., 2006). Yleisimmin tutkittu emootio ja tunne akateemisessa kontekstissa on ollut ahdistus tai koetilanteeseen yhdistetty ahdistus, mutta teoreettisesti voimme olettaa, että akateemisessa kontekstissa koettu tunneskaala on

huomattavasti monipuolisempi (Pekrun ym., 2006). Toisaalta myös tunnetilojen jakaminen vain positiivisiin ja negatiivisiin koulutuksen saralla voidaan nähdä riittämättömänä: tulisi ottaa huomioon myös toiminnalliset erot erilaisten tunteiden välillä (Rowe & Fitness, 2018). Pekrun ym. (2006) loivat kvantitatiivisen itsearviointiin perustuvan mittarin mittaamaan yhdeksää akateemista tunnetta, Academic Emotions Questionnairen (AEQ). Yhdeksän mittarin mukaan eniten esiintynyttä tunnetta akateemisessa kontekstissa olivat ahdistus, ilo, toivo, ylpeys, helpotus sekä viha, tylsyys ja häpeä (Pekrun ym., 2006). Mielenkiintoista oli, että vaikka ahdistusta esiintyi opiskelijoiden keskuudessa huomattavasti, positiivisia tunteita kuvattiin melkein pä yhtä paljon kuin negatiivisia (Pekrun ym., 2006).

2.4 Emootiot työelämässä

Työelämän saralla emootioita on tutkittu eniten organisaatiopsykologian alla. Lisäksi työntekijöiden tunteiden tutkimus on ollut enemmän heidän pysyvien asenteidensa tutkimusta työstä, kuin tutkimusta heidän välittömistä tunnekokemuksistaan työssä (Fox & Spector, 2002). Miller, Considine & Garner (2007) tutkivat emootioiden osa-alueita työelämässä ja he kartoittivat viisi erilaista tyyppiä organisaation emootioista. Yhtenä osa-alueena toimi yksilön tunteet työtä kohtaan (Miller ym., 2007).

Emootiot ja tunteiden kommunikoiminen ovat keskeisiä ilmiöitä työelämässä, kun yksilöt ilmaisevat tunteitaan ja raportoivat tunnekokemuksistaan sekä laajasta tunteiden kentästä, kuten ilosta, ahdistuksesta, vihasta, inhosta, pelosta, ylpeydestä, tyytyväisyydestä sekä lukemattomista muista tunteista (Miller ym., 2007). Emootioita on tutkittu työssä ja työelämässä kuitenkin enemmän toisistaan erillisinä, diskreetteinä tunteina kuin kaikkien tunteiden kokonaisuutena tai tunneavaruutena. Tunteiden kokemusta, ilmaisua ja sosiaalisia sääntöjä tulisi tutkia monipuolisemmasta näkökulmasta, kuten esimerkiksi mitä tunteita työelämässä ja organisaatioissa ilmaistaan sekä miten näitä tunteita ilmaistaan (Coupland, Brown, Daniels & Humphreys, 2008).

Emootiotutkimuksessa on tavallista jakaa tunteet positiivisiin ja negatiivisiin tunteisiin. Tutkimuksessa, jossa tutkittiin 340 työssä käyvää aikuista, negatiiviset tunteet, erityisesti ahdistus, pettymys ja viha, vaikuttavat toimivan eräänlaisena välittäjänä työriippuvuuden ja työn ja kodin välisessä konfliktissa, kun taas positiiviset tunteet, erityisesti ilo sekä itsevarmuus, toimivat välittäjänä työhön sitoutumisessa sekä työn ja kodin välisen suhteen rikastuttajana (Clark, Michel, Stevens, Howell & Scruggs, 2014).

Bauerin & Spectorin (2015) tutkimuksessa tutkittiin 240 työssäkäyvän opiskelijan seitsemän diskreetin negatiivisen tunteen (viha, ahdistus, suru, tylsyys, kateus, mustasukkaisuus ja häpeä) yhteyttä seitsemään eri työssä tapahtuvaan epäsuotuisan tai kielteisen käyttäytymisen osa-alueeseen. Yleisesti tutkimuksessa havaittiin diskreettien negatiivisten tunteiden liittyvän useisiin kielteisen työkäyttäytymisen osa-alueisiin (Bauer & Spector, 2015). Lisäksi työelämässä on tutkittu myös positiivisia tunteita. Hun & Kaplanin (2015) tutkimuksessa käsiteltiin kolmea diskreettiä positiivista tunnetta, ylpeyttä, kiinnostusta sekä kiitollisuutta, sekä ehdotuksia niiden erilaisista vaikutuksista relevantteihin työn tuloksiin ja seurauksiin. Jones & Youngsin (2012) tutkimuksessa tutkittiin opettajien jokapäiväisiä tunteita ja niiden yhteyttä työhön sitoutumiseen ja työuupumukseen. Tulokset esittävät, että positiivinen affekti sekä käsitykset omista kyvyistään voivat lisätä työssä aloittaneiden opettajien sitoutumista (Jones & Youngs, 2012).

Miller ja hänen kollegansa (2007) analysoivat tutkimuksessaan kahdessa kirjallisuuden teoksessa esiintyvien työntekijöiden narratiiveja tunteista. Emootiot työtä kohtaan jaettiin tuloksissa positiivisiin ja negatiivisiin tunteisiin. Positiivisia tunteita ilmaistiin, kun työ tuntui merkitykselliseltä ja omaa elämää täydentävältä sekä niitä ilmaistiin usein työssä koettuja arkipäiväisiä asioita kohtaan. Negatiivisia tunteita ilmaistiin, kun työ ei tuntunut yksilölle merkitykselliseltä, se aiheutti uupumusta ja stressiä tai oli fyysisesti tai emotionaalisesti liian raskasta tai yksilö tunsu epäonnistuvansa tai pelkäsi epäonnistumista (Miller ym., 2007). Voimme päätellä, ettei juuri nuorten aikuisten työelämän herättämistä tunteista ja näiden tunteiden kokonaiskuvasta tai tunnemaailmasta ole tehty aiempaa tutkimusta.

3 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tehtävänä on tarkastella millaisia tunteita työelämä herättää nuorissa aikuisissa sekä hahmottaa nuorten aikuisten työelämään kohdistunutta tunneavaruutta. Tutkimuskysymyksiin etsitään vastauksia luokittelemalla ja ryhmittelemällä tutkimuksen aineistona toimivan avoimen kysymyksen vastauksia sekä hyödynnetään teoriataustassa esiin nostettua kehämallia nuorten aikuisten tunnemaailman kartoittamiseksi. Tutkimuksen tavoitteena on saavuttaa syvällisempi käsitys siitä tunteiden maailmasta ja kokonaisuudesta, joka nuorilla aikuisilla on nykypäivän työelämästä.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisia tunteita työelämä herättää nuorissa aikuisissa?
2. Minkälaisiin luokkiin nuorten aikuisten työelämän herättämät tunteet jakautuvat ja miten nämä asettuvat kehämalliin?

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Aineiston kuvaus

Tämän tutkielman aineisto on osa FinEdu (Finnish Educational Transitions) pitkittäistutkimusta. Tutkimuksen tavoitteena on ollut selvittää mm. mihin nuoret päätyvät toisen asteen koulutuksen jälkeen ja mitä erilaisia tekijöitä heidän valintoihinsa liittyy. Tavoitteena on tunnistaa erilaisia urapolkuja sekä niitä selittäviä tekijöitä. Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto on kerätty vuosina 2016-2017 keskikokoisesta kaupungista Keski-Suomessa. Tämän tutkielman aineisto koostuu 551 tutkittavasta, jotka ovat olleet iältään 27-28- vuotiaita nuoria aikuisia.

Tutkittavista 303 eli (55%) oli naisia sekä 245 eli (44,5%) miehiä sekä 3 tutkittavaa oli jättänyt vastaamatta sukupuolta koskevaan kysymykseen. Tutkittavista 60,3% ilmoitti ensisijaisesti olevansa töissä, 19,4% opiskelevansa, 7,6% hoitavansa lasta/lapsia kotona, 3,1% toimivansa yrittäjänä, 0,5% lukevansa pääsykokeisiin, 0,2% ilmoitti tekevänsä vapaaehtoistyötä sekä 38 vastaajaa eli 6,9% ei tehnyt ensisijaisesti mitään edellisistä. Lisäksi 11 tutkittavaa oli jättänyt vastaamatta kyseiseen kysymykseen.

4.2 Mittarin kuvaus

Työhön liittyvät tunteet

Tässä tutkimuksessa mittarina toimii lomakkeessa viimeisenä ollut avoimessa muodossa esitetty kysymys ”Mitä tunteita työelämä sinussa herättää?”. Avoin kysymys mittaa tässä tapauksessa työelämän mielikuvan yksilössä herättämiä tunteita. Avoin kysymys on haastava mittari, mutta se voi paljastaa ilmiöstä jotain olennaista, mitä tutkija ei ole tullut ajatelleeksi. Mittari ei myöskään mittaa erityisesti mitään yksittäistä tunnetta vaan tunteiden moniulotteista kokonaiskuvaa. Mittarin perusteella emme voi ottaa analyysiin vain yhtä tunnetta jokaisesta vastauksesta. Tutkittavista, joita oli 551, avoimen kysymyksen lomakkeessa tyhjäksi oli jättänyt 66 vastaajaa.

4.3 Aineiston analyysi

Laadullinen tutkimus voi tarjota syvällisempää kontekstuaalista ymmärrystä ihmisen käyttäytymisestä sekä ottaa huomioon ja saada tietoa erilaisista merkityksistä ja yksilön henkilökohtaisista kokemuksista, joita ei välttämättä pystytä saavuttamaan kvantitatiivisin menetelmin (Povee & Roberts, 2014). Tutkijat voivat arvioida yksilön

affektiivista tilaa ja kuinka miellyttäväksi tai epämiellyttäväksi jokin asia koetaan, epäsuorilla tai objektiivisilla tutkimusmenetelmillä (esimerkiksi emotionin mittaamista ulkoapäin, kuten kasvojen ilmeistä tai kehosta) (Barrett, 2006). Kyseisillä tutkimusmenetelmillä on kuitenkin vaikea arvioida ja erotella eri tunteita toisistaan, kuten vihaa, surua tai pelkoa (Barrett, 2006).

Aineiston analyysi aloitettiin vastausten luokittelulla. Analyysin alussa luokittelu eteni hyvin aineistolähtöisesti eli luokat luotiin sen mukaan mitä aineistosta nousi esiin. Luokittelussa otettiin suhteellisen tiukka linja. Jos vastauksessa ei mainittu jotain tiettyä tunnetta, mutta siitä oli mahdollisia viitteitä esimerkiksi vastauksen taustavirittyneisyydessä, tunnetta ei kuitenkaan luokiteltu kyseiseen luokkaan. Näin vältettiin aineiston ylianalysointia. Luokittelussa keskityttiin näin olennaisesti niihin emotioneihin, jotka tutkittavat itse nostivat esiin vastauksissaan.

Erilaisia tunteiden luokkia oli ensimmäisen, alustavan ja laajan, luokittelun jälkeen 45. Tähän sisältyi positiivisen ja negatiivisen ulottuvuuden omaavien tunteiden lisäksi myös luokat *kaikenlaisia tunteita*, *ei mitään* ja *ristiriitaiset tunteet*. Joitain tunteiden luokkia oli hankala luokitella positiivisesti tai negatiivisesti virittyneiksi ja ne katsottiin neutraaleiksi. Tällaisia luokkia olivat *jännitys* ja *neutraali*. Luokittelun alkuvaiheessa osa vastauksista karsiutui pois sen vuoksi, etteivät ne kuvanneet mitään erityistä tunnetta, vaan enemmänkin ihmisten omia mielikuvia tai mielipiteitä työelämästä yleensä (esim. “*Sen täytyy olla sopusuhteessa vapaa aikaan*”). Nämä vastaukset päättyivät lopulta hylätyiksi eikä niitä otettu mukaan analyysiin. Esimerkiksi vastauksia, joissa viitattiin yksilön velvollisuuteen tehdä työtä tai työn pakollisuuteen oli 14. Tunnetta vastauksen taustalla oli hyvin hankala hahmottaa varmasti, esimerkiksi siitä, tunteeko vastaaja esimerkiksi iloa työstään, tylsyyttä, uupumusta tai merkityksellisyyden tunnetta.

Vastauksia pystyttiin luokittelemaan lopulta 370 tutkittavalta. Suurin osa karsituista vastauksista jätettiin pois jo analyysin alussa. Hylättyihin vastauksiin kuuluivat tyhjäksi jätetyt vastaukset, joita oli 66, ja epämääräiset tai olennaisesti muuta kuin tunteita kuvaavat vastaukset, joita oli 115. Hylätyissä oli myös joitakin tunteisiin mahdollisesti viittaavia vastauksia, mutta näiden vastausten ylianalysointia vältettiin. Heidän, jotka olivat avoimeen kysymykseen vastanneet, vastaukset olivat monipuolisia ja suhteellisen ytimekkäitä, muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Suurin osa tutkittavista oli vastannut luettelemalla yksinkertaisesti pelkkiä tunteita ja tuntemuksiaan työelämää kohtaan, mutta pienen osan tutkittavien vastaukset olivat enemmän tarinamuodossa. Osassa vastauksissa oli selkeästi havaittavissa enemmän kuin yksi tunne.

Tutkittavilta koettiin tarpeelliseksi analysoida enemmän kuin yksi tunne, jos tämä oli mahdollista, koska tutkittavilta esitetty kysymys oli monikossa. Jokainen vastaus luokiteltiin kuitenkin maksimissaan 1 tai 3 eri luokkaan. Näin tutkimuksessa vältettiin se, ettei osaa vastaajia korostettu analyysissä liikaa vain sen vuoksi, että he saattavat ilmaista tunteitaan verbaalisesti monipuolisemmin. Tällaisissa tapauksessa valittiin tutkittavan kolme ensimmäiseksi mainitsemaa tunnetta. Vastauksia, joissa havaittiin yksi tunne, oli 233 (63%), vastauksia, joissa havaittiin kaksi tunnetta, oli 75 (20,3%), vastauksia, joissa havaittiin kolme tunnetta, oli 62 (16,8%).

Seuraavaksi luokkia tiivistettiin pohtimalla esimerkiksi kuinka relevantteja tunneluokat ovat tämän tutkimuksen kannalta sekä olisiko niitä mahdollisuuksia yhdistellä keskenään. Keskenään yhdistettiin esimerkiksi epävarmuuden tunteet ja huoli sekä innostus ja odottava into. Tällöin luokkia jäi jäljelle 30 (taulukko 1). Luokkien yhdistäminen ja tiivistäminen koettiin tarpeelliseksi, koska se selkeytti tutkittavien tunneavaruuden ja tunne-elämän hahmottamista. Tutkijat lajittelevat usein avoimen kysymyksen vastaukset rajatumpaan määrään erilaisia luokkia, hyödyntäen esimerkiksi emootioiden synonyymeja sekä käsitteiden samankaltaisuutta (Scherer, 2005).

Seuraavaksi lähdettiin pohtimaan tunteiden luokitteluja suhteessa teoriataustaan ja tässä vaiheessa hyödynnettiin Russellin emootioiden kehämallia (kuvio 1). Emootioiden tutkimuksessa ja avoimen kysymyksen vastauksien luokittelussa ei ole mitään yhtä tiettyä vakiintunutta toimintatapaa, esimerkiksi siinä kuinka moneen pienempään kategoriaan emootiot tulisi luokitella (Scherer, 2005). Tunteiden luokkia asetettiin yksinkertaisesti niihin kohtiin, joihin ne sopivat parhaiten pohtimalla ensin (a) mikä on kyseisen tunteen valenssi eli onko kyseessä positiivis- vai negatiivissävytteinen tunne sekä (b) millainen on yksilön mahdollinen vireystaso tunnetilassa eli onko kyseinen tunne aktivoiva vai epäaktivoiva. Aiempaa tutkimusta kehämalliin ja emootioihin liittyen käytettiin myös hyödyksi (esim. Yik ym., 2011). Yksi vaihtoehto on määritellä emootioiden luokkia teoriataustan perusteella ja sen johdattamana tai hyvin valikoiden, jolloin luokitteluun muodostuu tietynlainen koodi, jonka reliabiliteetti on mahdollista testata (Scherer, 2005). Jotkin luokat eivät kuitenkaan istuneet malliin, kuten esimerkiksi luokka *kaikenlaiset tunteet*.

Tunteisiin olennaisesti liittyvät maininnat muodostuivat luokiksi *ristiriitaiset tunteet*, *ei mitään* sekä *kaikenlaiset tunteet*. Luokitelluista tunteista (taulukko 1) lopulliseen analyysiin, eli emootioiden kehämalliin otettiin mukaan 539 tunnetta. Kehämallin ulkopuolelle jäivät näin ristiriitaiset tunteet, ei mitään tunteita ja kaikenlaiset tunteet.

Näistä oli yhteensä 30 mainintaa, joka oli noin 5,2% kaikista analyysivaiheeseen mukaan lasketuista vastauksista.

4.4 Aineiston luokittelun luotettavuus

Aineiston luokittelun luotettavuutta testattiin ulkopuolisen tutkimusavustajan avulla, joka luokitteli aineiston uudelleen. Aineistosta otettiin satunnaisesti 100 vastausta, josta oli jätetty pois tyhjät vastaukset. Mukaan oli otettu aiemmin hylätyt vastaukset, koska oli myös tärkeää tietää, hylkäisikö ulkopuolinen luokittelija samat vastaukset. Molempien luokittelijoiden vastauksia verrattiin sitten toisiinsa. Lopuksi luokiteltuja tunteita oli yhteensä 151. Arvo 2 annettiin niille tunteille, jotka molemmat tutkijat olivat luokitelleet yhteneväisesti samaan luokkaan, ja arvo 1 annettiin eroaville luokitteluille. Eroavia luokitteluja eli arvon 1 saaneita oli lopulta yhteensä 18. Tunteiden luokittelun luotettavuusprosentiksi saatiin näin 88,1%. 100 vastauksessa oli 14 hylättyä vastausta, joista lopulta yhteneviä hylkäyksiä oli 12. Hylkäysten osalta luotettavuusprosentiksi saatiin näin 86%.

5 Tulokset

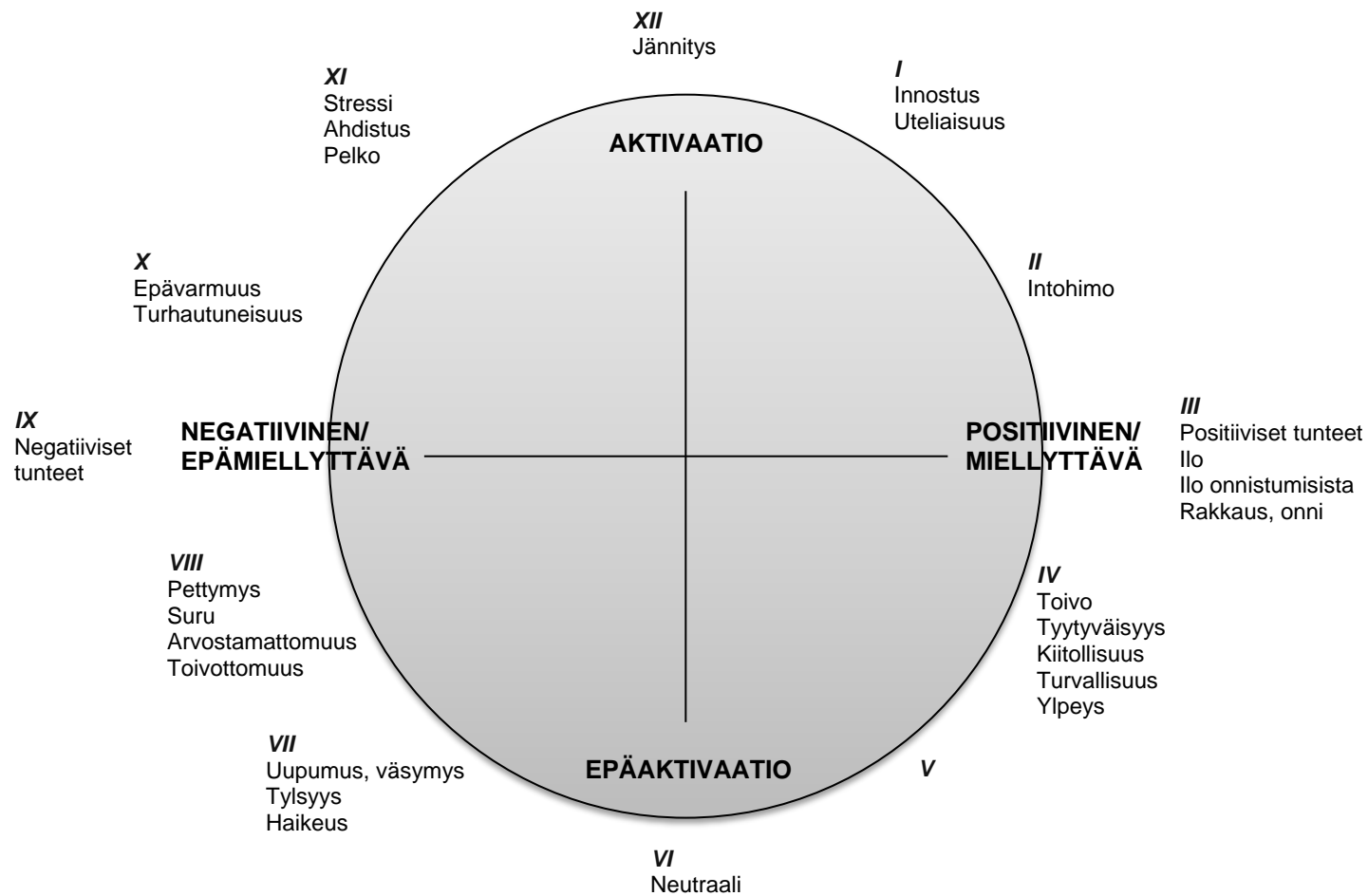
Tulokseksi muodostui 30 tunneluokkaa, joiden frekvenssit on eritelty tarkemmin taulukossa 1. Tunneluokista 27 päätyivät kehämalliin ja ne jaettiin neljään eri pääkategoriaan emootioiden valenssin ja aktivaation mukaan. Pääkategoriat olivat positiivinen ja aktivoiva, positiivinen ja epäaktivoiva, negatiivinen ja aktivoiva sekä negatiivinen ja epäaktivoiva (kuvio 2). Kyseiset pääkategoriat jakautuivat lisäksi 11 eri alakategoriaan kehämallissa. Kyseisiä kategorioita oli alkuperäisessä mallissa 12, mutta yhteen kategoriaan (V – miellyttävä epäaktivoiva) ei tässä aineistossa sijoittunut yhtään tunneluokkaa. Jokaiseen neljästä yläkategoriasta kuului näin 2-3 alakategoriaa. Kategorisoidut alaluokat on merkitty roomalaisin numeroin ja niihin luokitellut tunteiden luokat numeroin (kuvio 2). Tulee myös erottaa toisistaan niin tutkittavien (N=370) sekä kehämallissa olevien analysoitujen tunteiden (539) määrät. Ne eroavat, koska jokaisessa tutkittavan vastauksesta analysoitiin 1-3 tunnetta. Lisäksi omaksi luvukseen muodostuivat luokat, jotka eivät istuneet kehämalliin ja näin ne jätettiin sen ulkopuolelle. Taulukossa 2 on listattuna aineistosta nostetut esimerkit jokaisesta taulukossa 1 esitellystä tunneluokasta. Esimerkit tutkittavien vastauksista pyrittiin valitsemaan siten, että ne kuvaisivat tutkimuksen aineistoa kattavasti ja mahdollisimman monipuolisesti.

5.1 Positiivinen ja aktivoiva

Ensimmäiseen eli positiiviseen ja aktivoivaan kategoriaan luettiin innostus, uteliaisuus, intohimo, positiiviset tunteet, ilo, ilo onnistumisista sekä rakkaus/onni. Positiivisen ja aktivoivan kategorian tunteita mainittiin aineistossa eniten eli yhteensä 251 kertaa, joka oli 46,6% kehämallissa olevien tunteiden kokonaismäärästä. Tässä yläkategoriassa oli kaikista neljästä eniten mainintoja (kuvio 3) sekä tunneluokista kolme eniten mainintoja saaneet luokat kuuluivat tähän yläkategoriaan. Positiivisen ja aktivoivaan kategoriaan laskettiin kolme alakategoriaa I – miellyttävä aktivoiva, II – aktivoiva miellyttävä sekä III – positiivinen ja miellyttävä, jotka esitellään seuraavissa alaluvuissa.

Taulukko 1. Emootiot listattuna niiden valenssin sekä frekvenssin mukaan

Positiivinen/Miellyttävä	Tunteiden määrä		Neutraali/Mixed	Tunteiden määrä		Negatiivinen/Epämiellyttävä	Tunteiden määrä	
1. Positiiviset tunteet	81	14,2 %	13. Jännitys	18	3,2 %	18. Stressi	34	6,0 %
2. Innostus	64	11,2 %	14. Ristiriitaiset tunteet	12	2,1 %	19. Ahdistus	33	5,8 %
3. Ilo	52	9,1 %	15. Ei mitään	12	2,1 %	20. Uupumus	32	5,6 %
4. Intohimo	25	4,4 %	16. Neutraali	9	1,6 %	21. Pelko	28	4,9 %
5. Toivo	19	3,3 %	17. Kaikenlaiset tunteet	6	1,1 %	22. Epävarmuus	27	4,7 %
6. Ilo onnistumisesta	17	3,0 %				23. Turhautuneisuus	19	3,3 %
7. Tyytyväisyys	12	2,1 %				24. Negatiiviset tunteet	7	1,2 %
8. Kiitollisuus	9	1,6 %				25. Pettymys	6	1,1 %
9. Turvallisuus	8	1,4 %				26. Suru	6	1,1 %
10. Rakkaus, onni	7	1,2 %				27. Arvostamattomuus	5	0,9 %
11. Uteliaisuus	5	0,9 %				28. Haikeus	4	0,7 %
12. Ylpeys	4	0,7 %				29. Tylsyys	4	0,7 %
						30. Toivottomuus	4	0,7 %
Positiivisia yhteensä	303	53,1 %	Neutraaleja yhteensä	57	10,1 %	Negatiivisia yhteensä	209	36,7 %



Kuvio 2. Tunneluokat jaettuna valenssin ja aktivaation mukaan alakategorioihin

5.1.1 I – Miellyttävä aktivoiva

Ensimmäiseen alakategoriaan luokiteltiin *innostus* ja *uteliaisuus*. Innostus nousi merkittävästi esiin aineistossa ja se esiintyi aineistossa 64 kertaa ja se sai määrällisesti toiseksi eniten mainintoja tutkittavien vastauksissa. Luokkaan *innostus* laskettiin myös maininnat sanoista into sekä odottava innostus.

Luokka *uteliaisuus* esiintyi aineistossa 5 kertaa eli hyvin pieni määrä tutkittavista koki työelämän herättävän heissä erityisesti uteliaisuutta. Uteliaisuuteen ei yhdistetty mainintoja muista synonyymeistä.

5.1.2 II – Aktivoiva miellyttävä

Toisessa alakategoriassa oli vain tunneluokka *intohimo*. Luokkaan intohimo yhdistettiin myös mainintoja erityisesti vahvasta kiinnostuksesta ja mielenkiinnon tunteista työelämää kohtaan. Luokassa mainintoja kyseisistä intohimon tai vahvan mielenkiinnon tunteista oli 25.

5.1.3 III – Positiivinen ja miellyttävä

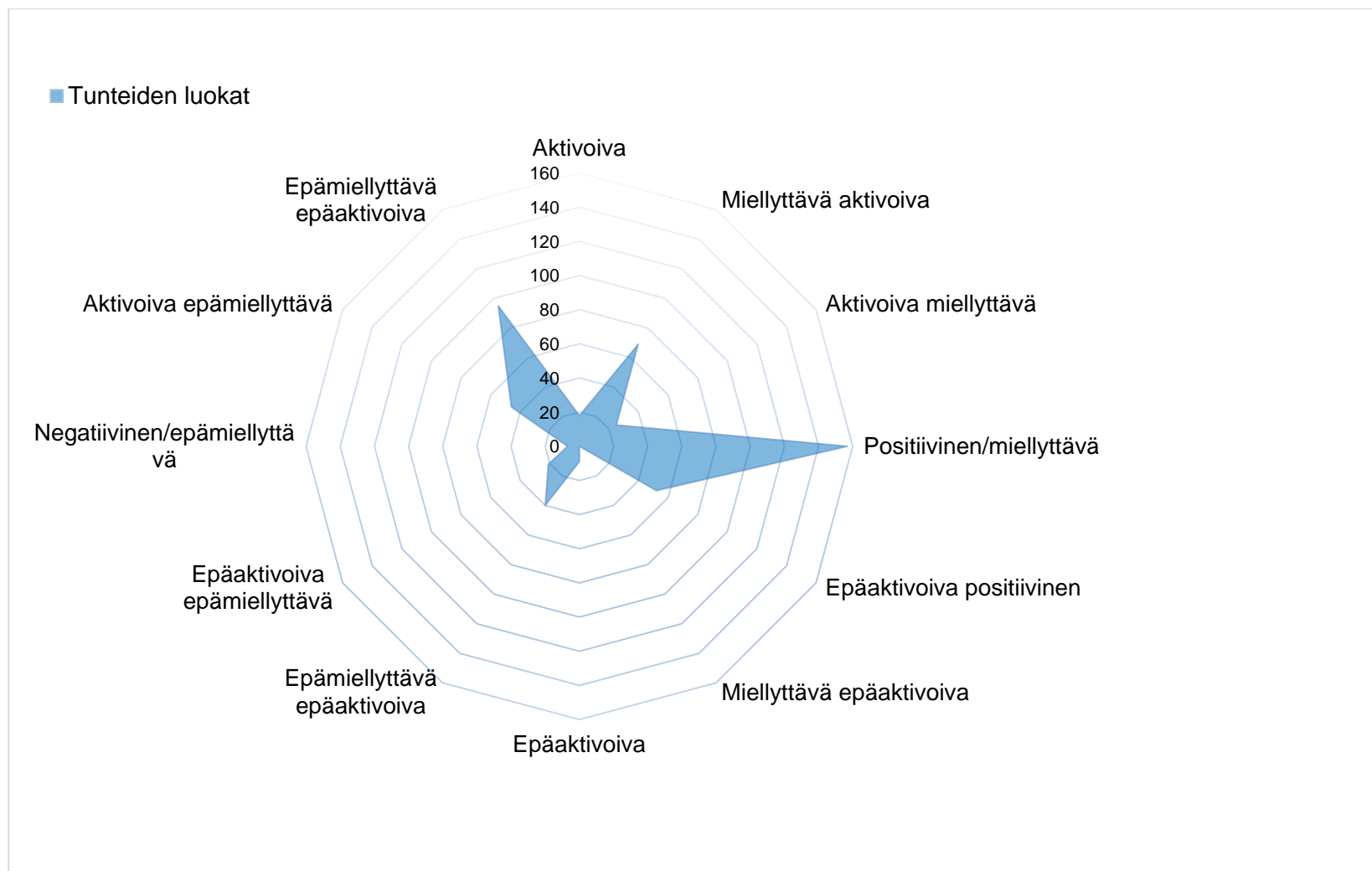
Kolmanteen alakategoriaan eli positiiviseen ja miellyttävään luokiteltiin luokat *positiiviset tunteet*, *ilo*, *ilo onnistumisista* ja *rakkaus/onni*. Tässä kategoriassa oli kaikista eniten mainintoja (kuvio 3). Luokkaan *positiiviset tunteet* otettiin mukaan erityisesti maininnat positiivisten tunteiden kokemuksesta, mutta myös maininnat mukavista, myönteisistä ja hyvistä tunteista. Joissakin vastauksissa kyseiset tunteet olivat hyvin ytimekkäästi ilmaistuna: ”positiivisia” tai ”mukavia” ilman erityistä mainintaa tunteesta. Luokassa *positiiviset tunteet* oli 81 mainintaa. Kyseisessä tunneluokassa oli näin kaikista eniten mainintoja (taulukko 1).

Luokkaan *ilo* luokiteltiin ilon lisäksi mukaan myös maininnat hyvästä olostä, nautinnosta ja mielekkyydestä. Kyseiset termit ovat hyvin lähellä toisiaan, joten ne luokiteltiin saman luokan, *ilon* alle. Luokassa *ilo* mainintoja oli 52. Tunneluokka sai kolmanneksi eniten mainintoja.

Ilo onnistumisesta luokiteltiin omaksi luokakseen, koska työelämässä onnistuminen ja menestys sekä niistä tulevat hyvänolon ja ilon tunteet mainittiin usein erikseen, erillään ilosta. Joissain vastauksissa mainittiin positiivisten tunteiden yhdessä onnistuminen ja

joissain tarkemmin ilo onnistumisesta. Luokassa *ilo onnistumisesta* oli 17 mainintaa analysoitavissa vastauksissa.

Koetut rakkauden ja onnen tunteet yhdistettiin yhdeksi luokaksi *rakkaus/onne*. Molempien esiintyvyys aineistossa oli suhteellisen vähäistä, joten ne yhdistettiin omaksi luokakseen. Kyseiset tunteet esiintyivät aineistossa 7 kertaa.



Kuvio 3. Tunneluokkien frekvenssit kehämallissa

5.2 Positiivinen ja epäaktivoiva

Toiseen yläkategoriaan eli positiiviseen ja epäaktivoivaan luokiteltiin *toivo*, *tyytyväisyys*, *turvallisuus* sekä neutraalit tunteet. Positiivisen ja epäaktivoivan kategorian tunteet mainittiin aineistossa yhteensä 61 kertaa, joka oli 11,3% kehämallissa olevien tunteiden kokonaismäärästä. Positiiviseen ja epäaktivoivaan laskettiin alakategoriat IV – epäaktivoiva miellyttävä sekä VI – epäaktivoiva. Viides alakategoria eli V – miellyttävä epäaktivoiva jäi tunneluokkien ulkopuolelle, koska siihen ei katsottu ulottuvan yhtäkään tunneluokkaa.

5.2.1 IV – Epäaktivoiva miellyttävä

Neljänteen alakategoriaan, epäaktivoivaan miellyttävään luokiteltiin *toivo*, *tyytyväisyys*, *kiitollisuus*, *turvallisuus* sekä *ylpeys*. Kaikki ovat valenssiltaan positiivisia tunteita ja painotukseltaan enemmän epäaktivoivia kuin aktivoivia. Luokkaan *toivo* yhdistettiin maininnat toivosta ja toiveikkuudesta, ja ne nousivat esiin aineistossa 19 kertaa. Tästä yläkategoriasta työelämän koettiin eniten herättävän tutkittavissa toivoa.

Luokka *tyytyväisyys* esiintyi aineistossa 12 kertaa. Työelämää ajatellen tyytyväisyyden tunteet voivat olla seurausta monesta asiasta, kuten työn mielekkyydestä, sen sopivuudesta yksilölle tai esimerkiksi työn mukanaan tuomista miellyttävistä lieveilmiöistä.

Luokkaan *kiitollisuus* yhdistettiin lisäksi maininnat arvostuksen sekä merkityksellisyyden tunteista. Luokka *kiitollisuus* esiintyi aineistossa 9 kertaa.

Luokkaan *turvallisuus* yhdistettiin myös helpotuksen tunne sekä vakauden tunne. Luokka *turvallisuus* näyttäytyi usein tutkittavien vastauksissa toimeentulon ja taloudellisen vakauden mukana tuomana turvallisuuden tunteena. Turvallisuuden tunteet esiintyivät aineistossa 8 kertaa, joten noin suhteellisen pieni osa tutkittavista koki tuntevansa turvaa, varmuutta ja turvallisuutta työelämässä tai mahdollisesti työn seurauksena.

Luokka *ylpeys* esiintyi aineistossa 4 kertaa. Kyseiseen luokkaan ei laskettu muita termejä kuin maininnat ylpeyden tunteista.

5.2.2 VI – Epäaktivoiva

Kuudenteen alakategoriaan, epäaktivoivaan, luokiteltiin luokka *neutraali*. Neutraaliksi luokiteltuja vastauksia ei valenssiltaan pystynyt luokittelemaan vain joko osaksi miellyttävää tai epämiellyttävää luokkaa, joten luokka *neutraali* luokiteltiin yksinkertaisesti niiden väliin osaksi epäaktivoivaa alakategoriaa. Neutraaliksi luokiteltiin myös sellaiset maininnat kuin ”ihan ok”, ”eipä erikoisia”. *Neutraaliksi* luokiteltuja tunteita esiintyi aineistossa 9 kertaa.

5.3 Negatiivinen ja epäaktivoiva

Kolmanteen yläkategoriaan eli negatiiviseen ja epäaktivoivaan luokiteltiin tunneluokat uupumus, tylsyys, haikeus, pettymys, suru, toivottomuus ja negatiiviset tunteet. Negatiivisen ja epäaktivoivan kategorian tunteet mainittiin aineistossa yhteensä 68 kertaa, joka oli näin 12,6% kehämallissa olevien tunteiden kokonaismäärästä. Negatiiviseen ja epäaktivoivaan laskettiin kolme alakategoriaa, jotka olivat: VII – epämiellyttävä epäaktivoiva, VIII – epäaktivoiva epämiellyttävä ja IX – negatiivinen ja epämiellyttävä.

5.3.1 VII – Epämiellyttävä epäaktivoiva

Seitsemäs alakategoria sisälsi tunneluokat *uupumus*, *tylsyys* ja *haikeus*. Kyseiset tunteet voidaan luokitella epäaktivoiviksi ja ulottuvuudeltaan epämiellyttäviksi. Koetut uupumuksen, väsymyksen ja kuormituksen tunteet yhdistettiin yhdeksi luokaksi *uupumus*. Uupumusta, väsymystä ja kuormitusta raportoi kokevansa 32 tutkittavaa, joten kyseisessä tunneluokassa oli eniten mainintoja kaikista epäaktivoivista tunneluokista.

Luokka *tylsyys* esiintyi aineistossa 4 kertaa. Kyseiseen luokkaan yhdistettiin myös kyllästymisen tunne ja siihen olennaisesti viittaavat ilmaisut. Tylsyyttä tai kyllästymistä raportoi kokevansa 4 tutkittavaa.

Luokassa *haikeus* yhdistettiin keskenään alakuloisuuteen viittaavat suhteellisen samankaltaiset epäaktivoivat tunteet, joita esiintyi aineistossa vähän. Haikeuden synonyymeja suomenkielessä voidaan katsoa olevan esimerkiksi kaihoisa, apea tai alakuloinen. Kaipauksen esimerkiksi ikävöinti. Haikeutta ilmaisi kaksi tutkittavaa, kun kaipausta ja kaihoa molempia esiintyi yksi. Haikeuden ja kaipauksen tunteet esiintyivät

aineistossa näin 4 kertaa, joten suhteellisen pieni osa tutkittavista koki tuntevansa erilaisia haikeuden tai kaipauksen tunteita työelämässä tai työelämästä.

5.3.2 VIII – Epäaktivoiva epämiellyttävä

Kahdeksanteen alakategoriaan katsottiin kuuluvan *pettymys*, *suru*, *arvostamattomuus* ja *toivottomuus*. Kyseiset tunteet voidaan luokitella epäaktivoiviksi sekä ulottuvuudeltaan negatiivisiksi tai yksilölle epämiellyttäväksi. Koetut riittämättömyyden ja pettymyksen tunteet yhdistettiin yhdeksi luokaksi *pettymys*. Riittämättömyyden tunnetta tai pettymystä työelämässä raportoi kokevansa 6 tutkittavaa, joten pieni osa tutkittavista koki työelämän herättävän heissä erilaisia pettymyksen ja riittämättömyyden tunteita.

Luokka *suru* sisälsi myös maininnat alakulosta, mielipahasta sekä masennuksen tunteista. Surua ja masentavia tunteita työelämässä raportoi kokevansa 6 tutkittavaa.

Luokkaan *arvostamattomuus* luokiteltiin lisäksi merkityksettömyyden tunteet. Arvostamattomuus tai merkityksettömyys esiintyi aineistossa 5 kertaa, joten pieni osa tutkittavista koki työelämän herättävän heissä arvostamattomuuden tai merkityksettömyyden tunteita.

Epätoivon ja toivottomuuden tunteet luokiteltiin *toivottomuudeksi*. Toivottomuutta työelämän suhteen raportoi kokevansa 4 tutkittavaa, joten näin hyvin pieni osa tutkittavista koki tuntevansa epätoivon tunteita.

5.3.3 IX – Negatiivinen ja epämiellyttävä

Negatiiviseen ja epämiellyttävään eli yhdeksänteen alakategoriaan kuului vain yksi luokka: *negatiiviset tunteet*. Luokkaan otettiin maininnat, jos yksilö oli maininnut kokevansa ”negatiivisia tunteita”. Mukaan laskettiin myös koetut inhon tunteet, joka selkeästi viittaa epämiellyttävään kokemukseen. Lisäksi yksi maininta ”huonoista tunteista” yhdistettiin negatiiviseen tunnekokemukseen. Erilaisia negatiivisia tunnekokemuksia sekä inhoa raportoi kokevansa 7 tutkittavaa.

5.4 Negatiivinen ja aktivoiva

Neljänteen yläkategoriaan eli negatiiviseen ja aktivoivaan laskettiin tunneluokat ärsytys, epävarmuus, pelko, stressi, ahdistus ja jännitys. Negatiivisen ja aktivoivan kategorian tunteet mainittiin aineistossa yhteensä 159 kertaa, joka oli noin 29% kehämällisissä olevien tunteiden kokonaismäärästä. Tässä yläkategoriassa oli kaikista neljästä toiseksi eniten mainintoja (kuvio 3). Negatiiviseen ja aktivoivaan laskettiin alakategoriat X – aktivoiva epämiellyttävä, XI – epämiellyttävä aktivoiva sekä XII – aktivoiva.

5.4.1 X – Aktivoiva epämiellyttävä

Kymmenenteen alakategoriaan kuuluivat *ärsytys* ja *epävarmuus*. Kyseiset tunteet voidaan luokitella ulottuvuudeltaan aktivoiviksi ja epämiellyttäviksi. Luokkaan *epävarmuus* oli yhdistetty myös huolestuneisuuden ja epätietoisuuden tunteet. Lisäksi hermostuneisuus ja levottomuus saivat molemmat yhdet maininnat tutkittavilta, jotka vastasivat kokevansa pelkästään kyseisiä tunteita. Hermostuneisuus ja levottomuus päätettiin yhdistää myös luokan *epävarmuus* alle. Erilaisia luokan *epävarmuus* alle sijoitettavia tunteita, kuten huolen ja hermostuneisuuden tunteita, raportoi kokevansa 27 tutkittavaa.

Koetut ärsytyksen ja turhautuneisuuden tunteet koottiin yhden luokan alle, joka nimettiin *turhautuneisuudeksi*. Erilaisia turhautuneisuuden tai ärtymyksen tunteita työelämässä tai työssään raportoi kokevansa 19 tutkittavaa.

5.4.2 XI – Epämiellyttävä aktivoiva

Yhdenteentoista alakategoriaan, epämiellyttävään ja aktivoivaan, laskettiin tunneluokat *stressi*, *ahdistus* ja *pelko*. Luokka *stressi* sisälsi myös maininnat yksilön kokemasta paineen tunteesta. Paineen tunne voidaan katsoa olevan toinen ilmaisu stressaavalle tunteelle. Epämiellyttävistä ja aktivoivista tunteista luokka *stressi* sai eniten mainintoja tutkittavien vastauksissa. Työelämän herättämää stressiä mainitsi kokevansa 34 tutkittavaa.

Luokka *ahdistus* sisälsi koetut ahdistuksen tunteet eikä tähän yhdistetty muita mainintoja. Työelämän herättämää ahdistusta mainitsi kokevansa 33 tutkittavaa. Se oli toiseksi eniten mainintoja tutkittavien vastauksissa saanut epämiellyttävään ja aktivoivaan kategoriaan kuuluva tunne.

Luokka *pelko* sisälsi tutkittavien raportoimat pelon tunteet sekä myös kauhun ja kauhistuksen tunteiden kokemukset. Pelkoa tai kauhun tunteita mainitsi kokevansa 28 tutkittavaa.

5.4.3 XII – Aktivoiva

Kehämallin viimeiseen, kahdenteentoista, alakategoriaan eli aktivoivaan, kuului tunneluokka *jännitys*. Jännityksen havaittiin olevan valenssiltaan hankala tunne, koska se voi viitata joko positiiviseen jännitykseen tai sitten negatiivisesti painottuneeseen jännitykseen. Jännityksen voidaan nähdä sijoittuvan johonkin innostuksen ja pelon välille yksilöstä riippuen. Näin jännitys sijoitettiin valenssiltaan aktivaatioltaan neutraaliin alakategoriaan. Työelämän herättämää jännityksen tunnetta mainitsi kokevansa 18 tutkittavaa.

5.5 Muut luokat

Kehämallin ulkopuolelle jäivät tunneluokat *ristiriitaiset tunteet*, *kaikenlaiset tunteet* ja *ei mitään*. Kyseisiä luokkia ei kyetty luokittelemaan mihinkään kehämallin ala- tai yläkategoriaan aktivaation ja valenssin perusteella, koska kyseiset luokat eivät toisaalta ole tunteita vaan ilmaisuja tunteiden kokemisesta kokonaisuudessaan tai ei lainkaan. Ne koettiin kuitenkin tärkeäksi ottaa mukaan osaksi tutkimuksen tuloksia, koska ne kertovat sen, että subjektiivisen tunnekokemuksen sanoittaminen on hyvin yksilökohtaista.

5.5.1 Ristiriitaiset tunteet

Yksilö kokee samanaikaisesti monenlaisia tunteita tiettyä kohdetta, tässä tapauksessa työelämää kohtaan. Yhdeksi omaksi luokakseen muodostui näin *ristiriitaiset tunteet*. Tämä luokka muodostui siitä, jos tutkittava mainitsi spesifisti kokevansa ristiriitaisia tunteita. Työelämän herättämiä ristiriitaisia tunteita mainitsi kokevansa 12 tutkittavaa. Lisäksi joissakin samoissa vastauksissa näkyi valenssiltaan ja aktivaatioltaan vastakkaisia tunteita, mutta näitä ei yhdistelty osaksi ristiriitaisten tunteiden tunneluokkaa.

5.5.2 Kaikenlaiset tunteet ja ei mitään

Luokat *kaikenlaiset tunteet* ja *ei mitään* havaittiin myös aineistossa ja muodostettiin omiksi luokikseen. Luokkaan *kaikenlaisia tunteita* yhdistettiin myös ilmaisut kuten

“kaikkia mahdollisia” ja “kaikenlaisia”. *Kaikenlaisia tunteita* esiintyi aineistossa 6 kertaa, joten suhteellisen pieni osa tutkittavista raportoi työelämän herättävän heissä kaikenlaisia tai monia erilaisia tunteita.

Ei mitään - luokkaan päätyivät myös esimerkiksi ilmaisu “en osaa sanoa”. Luokassa *ei mitään* mainintoja esiintyi aineistossa 12 kertaa.

Taulukko 2. Aineistosta nostetut esimerkit eri tunneluokista

Positiivinen/ Miellyttävä	Esimerkki aineistosta	Neutraali/ Mixed	Esimerkki aineistosta	Negatiivinen/ Epämiellyttävä	Esimerkki aineistosta
Positiiviset tunteet	“Työelämä herättää monenlaisia tunteita, joskus positiivisia ja joskus negatiivisia. Riippuen päivästä. Enimmikseen positiivisia tunteita.”	Jännitys	“Jännittyneisyyttä, koska tiiossa täysin uusi työpaikka.”	Stressi	“Työelämä on nykyään hyvin stressaavaa ja aikaa vievää. Työn haastavuus kuitenkin innoittaa työntekoon, vaikka välillä se kuitenkin väsyttää henkisesti ja fyysisestikin.”
Innostus	“Odotan innolla työelämää ja uskon että työssäkäynti tekee ihmisen onnelliseksi ja antaa sisältöä sekä kehittymismahdollisuuksia elämään”	Ristiriitaiset tunteet	“Ristiriitaisia tunteita. Mietin, löydänkö työtä, jossa jaksan ja viihdyn. Missä on minun paikkani työelämässä?”	Ahdistus	“Ahdistusta ja toisaalta mahdollisuuksia, jos onnistaa. Työelämä on varsin epäoikeudenmukaista ja pelisäännöt ovat erilaiset kuin opiskeluelämässä...”
Ilo	“Iloisia koska pääsee tekemään jotain ja saa arkeen rutiinia.”	Ei mitään	“Ei tällä hetkellä minkäänlaisia.”	Uupumus	“Väsymystä ja turhautumista, työyhteisössä tällä hetkellä esimiehen kanssa paljon ongelmia”
Intohimo	“Intohimoa”	Neutraali	“Neutraaleja. Mielenkiintoista, ajoittain stressaavaa, mukavaa.”	Pelko	“Ahdistusta, pelkoa, ettei aikaa jää muuhun ja jään lapsettomaksi ja yksinäiseksi.”
Toivo	“Positiivisuus, unelmien toteuttaminen, toiveikkaus”	Kaikenlaiset tunteet	“Monia erilaisia riippuen vireystilasta”	Epävarmuus	“Odottavia tunteita, mutta myös epävarmuutta työllistymisestä”
Ilo onnistumisesta	“Pääasiassa onnistumisten kautta tulleita hyviä tuntemuksia.”			Turhautuneisuus	“Eksistentiaalista turhautumista, kunnioituksen ja arvostuksen puutetta, haaskattua potentiaalia”
Tyytyväisyys	“Tyytyväisyyttä säännöllisen elämänrytmin ansiosta, turvallisuuden tunnetta koska palkka.”			Negatiiviset tunteet	“Negatiivisia ja positiivisia”
Kiitollisuus	“Kiitollisuutta, iloa, välillä väsymystä”			Pettymys	“Riittämättömyyden tunnetta, ahdistusta, pelkoa”
Turvallisuus	“Tunne, että kuuluu johonkin yhteisöön. Turvallisuus toimeentulossa.”			Suru	“Pahimmillaan äärimmäisen masentavaa ja yksitoikkoista, parhaimmillaan mukavaa johon on mukava herätä aamuisin.”
Rakkaus, onni	“Onnellisuus, rakkaus, ilo”			Arvostamattomuus	“Pääasiassa arvostamattomuuden, mutta ajoittain myös onnistumisen tunteita”
Uteliaisuus	“Innostusta ja uteliaisuutta”			Haikeus	“En ole tällä hetkellä työelämässä mutta kaipaen sinne välillä”
Ylpeys	“Innostus, ylpeys, pelko”			Tylsyys	“Hohhoijakan tuntemuksia”
				Toivottomuus	“Epätoivoa, kun alani töitä ei ole, yritin vaihtaa alaakin, mutta siinäkin ei ole töitä.”

6 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tehtävänä oli tarkastella millaisia tunteita työelämä herättää nuorissa aikuisissa sekä hahmottaa nuorten aikuisten työelämään kohdistunutta tunneavaruutta. Työelämä herätti nuorissa aikuisissa eniten positiivisia ja aktivoivia tunteita, mutta myös merkitsevästi negatiivisia ja aktivoivia tunteita. Positiivisista aktivoivista tunteista eniten koettiin yleisesti positiivisia tunteita sekä iloa ja innostusta. Negatiivisista aktivoivista tunteista eniten koettiin stressiä, ahdistusta ja pelkoa. Työelämä herätti tutkittavissa myös epäaktivoivia tunteita. Epäaktivoiviksi luokiteltuja tunteita oli kuitenkin huomattavasti vähemmän kuin esimerkiksi positiiviseksi ja aktivoivaksi luokiteltuja tunteita (kuvio 3). Negatiivisista ja epäaktivoivista tunteista eniten koettiin uupumuksen ja väsymyksen tunteita. Positiivisista ja epäaktivoivista tunteista eniten tutkittavat kokivat työelämän herättävän heissä toivoa. Tunteiden luokat kattoivat kokonaisuudessaan suhteellisen hyvin koko kehämallin. Tunneluokkia muodostui näin monipuolisesi niin aktivoivaan tai epäaktivoivaan kuin myös valenssiltaan joko positiiviseen tai negatiiviseen kategoriaan alakategorioiksi, vaikkakin painotus oli aktivoivissa tunteissa. Työelämä herätti nuorissa aikuisissa myös ristiriitaisia tunteita, kaikenlaisia tunteita ja ei tunteita lainkaan.

6.1 Nuorten aikuisten työelämää koskevat tunteet

Nuoren aikuisten tunnekokemuksien tutkiminen työelämän saralla on tärkeää: tunteista voi havaita heijastuksen nykypäivän työelämästä ja työkuultuurista. Esimerkiksi yksilön kokemat aktivoivat tunteet (kuten ahdistus, stressi, pelko ja innostus) kertovat jotain olennaista työelämän luonteesta ja sille ominaisista piirteistä. Aktivoivia tunteita oli huomattavasti enemmän kuin epäaktivoivia tunteita, jonka perusteella voidaan olettaa, että työelämä aktivoi nuoria aikuisia enemmän kuin passivoi. Osa tutkittavista koki samanaikaisesti valenssiltaan ja aktivaatioltaan erilaisia tunteita, jotka voidaan nähdä eräänlaisina ristiriitaisina tunteina. Niitä olivat esimerkiksi samanaikaisesti raportoidut positiivinen ja negatiivinen, innostus ja ahdistus, innostus ja negatiiviset tunteet sekä ilo ja negatiiviset tunteet. Negatiivisilla tunteilla tarkoitetaan tässä tapauksessa valenssiltaan negatiivisia tai epämiellyttäviä tunteita, johon voitiin katsoa lukeutuvan *pelko*, *epävarmuus*, *stressi*, *uupumus* ja *suru*. Positiivisella tarkoitetaan tässä tapauksessa sitä, että tutkittavat olivat vastanneet termillä *positiivisia tunteita* tai *iloa*. Myös vastauksissa havaittujen valenssiltaan tai aktivaatioltaan ristiriitaisten tunteiden

esiintyvyydestä voidaan näin päätellä työelämän herättävän hyvin moninaista tunteiden kirjoa nuorissa aikuisissa: esimerkiksi innostusta ja iloa kuin myös pelkoa ja epävarmuutta.

Miksi tietyt tunteet korostuivat ja toiset eivät? Esimerkiksi tyytyväisyyttä sekä yleisiä negatiivisia tunteita työelämä herätti suhteellisen vähän, mutta yleisiä positiivisia tunteita taas nousi esiin merkittävän paljon aineistossa. Aineistosta nousi mielenkiintoisesti esiin, kuinka vähän tutkittavat käyttivät vastauksissaan yleistä termiä *negatiivisia tunteita* (tai ”huonoja tunteita”) verrattuna termiin *positiivisia tunteita* (tai ”hyviä” tai ”miellyttäviä tunteita”). Epämiellyttävät tunnekokemukset kyettiin mahdollisesti sanoittamaan paremmin kuin miellyttävät tunnekokemukset. Tyytyväisyyden tunne saattoi taas jäädä ilon ja yleisten positiivisten tunteiden varjoon. Lisäksi esimerkiksi koetut uupumuksen ja väsymyksen tunteet voivat olla seurausta nykypäivän työelämän aktivoivien tunteiden (kuten stressin, epävarmuuden, ahdistuksen ja jopa innostuksen) kokemuksesta. Tämän tutkimuksen aineiston hylätyissä vastauksissa, jotka eivät olleet tunteita, korostuivat erityisesti työn tuoma raha ja mahdollisuudet, ura, mutta myös työn pakollisuus ja velvollisuus sekä vapaa-ajan merkitys. Myös lukiosta lähtevillä senioreilla heräsi erityisesti huoli rahasta, menestyksestä ja onnistumisesta työelämässä tai yliopistossa sekä mahdollisesta etääntymisestä perheestä ja ystävistä (Daigneault & Wirtz, 2008).

OECD:n tekemän raportin mukaan 30-40% valmistuneista yliopisto-opiskelijoista ovat suuressa riskissä jäädä työttömäksi siirtyessään työelämäänsä (OECD, 2010) ja sen vaikutukset voivat ulottua nuoren aikuisen hyvinvointiin ja työ- ja elämäntyytyväisyyteen vuosienkin kuluttua. Kuitenkin, nuorten aikuisten kokemukset työelämästä ovat muuttuneet positiivisimmiksi vanhempia ikäryhmiä nopeammin sekä he kokevat työelämänsä useammin laadukkaaksi (Alatalo, Mähönen & Räisänen, 2017). Tunteet työssä ja positiiviset kokemukset työelämästä liittyvät oleellisesti yksilön työhyvinvointiin ja onnellisuuteen. Työttömyys tai sen mahdollisuus voi lisätä negatiivisia tunteita, kuten esimerkiksi pelon, epävarmuuden, tyytymättömyyden tai ahdistuksen tunteita. Työn vahva kytkeytyvyys yksilöihin, organisaatioihin ja yhteiskuntaan tarkoittaa, että työtä, työelämää ja työpolitiikkaa olisi merkittävää tarkastella ja kehittää tavoitteellisesti yhtenä osana hyvinvointiyhteiskuntamme ja yksilön tulevaisuutta (Koivistoinen, 2014). Tarvitsemme myös lisää tutkimusta ja laajempaa ymmärrystä yksilön positiivisia tunteita ja onnellisuutta lisäävistä tekijöistä työelämässä ja työssä, jotta niitä kyettäisiin tukemaan paremmin organisaatioissa

(Fisher, 2010). Kuitenkin tutkimukset viittaavat, että ihmiset, jotka priorisoivat ja hakevat positiivisia emotionaalisia kokemuksia ovat yleensä myös onnellisempia (Catalino, Algoe & Fredrickson, 2014).

Nykypäivän työelämän positiiviset piirteet, mutta myös ongelmat voidaan nähdä heijastuvan myös työn ulkopuolelle ja yksilötasolle. Organisaatioiden ja esimiesten tulee olla tietoisia sekä ottaa huomioon nuorten työntekijöiden eli milleniaalien odotukset ja käyttäytymistavat työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden edistämiseksi (Robinson & Stubberud, 2012). Työntekijöiden tunteet työstään, työssään sekä työelämästä kokonaisuudessaan voidaan nähdä myös yhteydessä markkinatalouteen ja työntekijöiden tuottavuuteen ja suoriutumiseen sekä niiden lisäämiseen tai heikentymiseen. Tunteiden tarkasteleminen suhteessa stressiin ja työuupumukseen (esim. Jones & Youngs, 2012), antaa lisää tietoa tunteista työn tuottavuutta vähentävinä tekijöinä. Lisäksi tunteiden tarkastelu suhteessa työhön sitoutumiseen (esim. Ouwenel ym., 2012) sekä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen, jotka taas voivat toimia tuottavuutta kasvattavina tekijöinä. Yksilön työtyytyväisyys ja asenne työhön on vahvemmin yhteydessä työssä suoriutumiseen ja toimintakykyyn, silloin kuin yksilö ei koe epävarmuutta tai ristiriitaisuutta työtä kohtaan (Ziegler, Hager & Diehl, 2012).

Tämän tutkimuksen kohteena olivat 27-28- vuotiaat nuoret aikuiset, joita voidaan myös kutsua milleniaaleiksi. Vuosi, josta milleniaalien sukupolven katsotaan alkaneeksi, on hieman epäselvyyttä, mutta he sijoittuvat syntymävuotensa mukaan noin vuosille 1980-1994 (Robinson & Stubberud, 2012). Milleniaalit ovat kasvaneet erilaiseen epävarmempaan ja katkonaisempaan työmaailmaan ja työkuultuuriin kuin aiemmat sukupolvet. Heille työ on yksi olennainen osa identiteettiä. Positiivisesti ajateltuna, nuoret aikuiset tai milleniaalit ovat todennäköisesti valmiimpia kohtaamaan kasvavan ammatillisen epävarmuuden proaktiivisella ja ongelmanratkaisukeskeisellä asenteella kuin esimerkiksi aiemmat sukupolvet (Lechner, Tomasik & Silbereisen, 2016). Nuorten aikuisten elämäntilanteet voivat erota toistaan hyvinkin paljon, mutta monet ovat usein monen elämän osa-alueen muutospisteessä: opiskelujen loppuvaiheessa tai jo työelämässä rakentamassa uraa, asettumassa aloilleen tai perustamassa perhettä. Merkittävä tulos on jo se, että nuorten aikuisten työelämän herättämistä tunteista eniten oli positiivisia ja miellyttäviä.

Työn tulisi olla luomassa hyvinvointia yksilöille sekä yhteiskunnalle eikä vähentämässä sitä (Koivistoinen, 2014). Olennaista on siirtää katse nuoriin aikuisiin ja esimerkiksi siihen, miten heidän kokemuksensa työstä ja työelämästä muokkaavat heidän asenteitaan, tunteitaan ja käyttäytymistään työelämässä (Loughlin & Barling, 2001). Esimerkiksi työelämässä koettu epäoikeudenmukaisuus aiheuttaa yksilössä negatiivisia tunteita, joista on haitallisia seurauksia kaikille osapuolille (Sulander, Helkama, Elovainio & Arffman, 2011). Myös työstressin vähentäminen, esimerkiksi koettujen tunteiden kommunikoimisen avulla, voi parantaa työntekijän emotionaalista hyvinvointia sekä suhdetta työntekijän ja hänen esimiehensä välillä (Jia, Cheng & Hale, 2017).

6.2 Tutkimuksen rajoitukset

Yhtenä tutkimuksen rajoituksena on voinut toimia avoimessa kysymyksessä oleva verbaalisuuden korostuminen ja yksilölliset erot. Vastauksena toimii yksilön tunnekokemus, joka on kohdistettu johonkin tiettyyn kohteeseen, tässä tapauksessa työelämää. Yksilön subjektiivisessa kokemuksessa on havaittu yksilöllisiä eroja ja vaihtelevuutta valenssin ja aktivaation välillä (Kuppens, Tuerlinckx, Russell & Barrett, 2013). Mittari ei myöskään mitannut erityisesti mitään yksittäistä tunnetta vaan tunteiden moniulotteista kokonaiskuva. Kuitenkin, jos kysymykseen olisi lisätty esimerkkejä mahdollisista tunteista, vastaaja olisi voinut kokea sen johdattelevana ja tarttua niihin. Kuitenkin kirjallisen itseraportoinnin etu voidaan nähdä olevan, että tunteita voidaan arvioida irrottamalla yksilö tietystä personalisoidusta kontekstista ja auttamalla tutkittavia näin avoimesti raportoimaan tunteistaan (Pekrun & Bühner, 2014).

Avoin kysymys lomakkeessa antaa tutkittavan täysin vapaasti ilmaista ne tunteet, joita työelämä hänessä herättää. Tämä on myös voinut karsia vastaajia, koska valmiita vastausvaihtoehtoja kysymykseen ei ole. Avoimen kysymyksen mukaan ottaminen kysymyslomakkeeseen voidaan nähdä perusteltuna, koska se voi tuoda tutkijalle ilmiöstä sellaista tietoa, jota ei kyetä saamaan valmiiksi määritellyillä vastausvaihtoehdoilla. Kuitenkin avoimissa kysymyksissä vastaustavat ja vastaukset ovat usein hyvin vaihtelevia sekä niistä saatu informaatio ei ole aina tutkimuksen kannalta relevanttia. Avoimessa kysymyksessä olevan sanan ”*tunne*” on voinut käsittää eri tavoin, eikä osa vastaajista ole välttämättä ajatellut tunnetta emotionaalisena, vaan enemmänkin sitä, millaisia mieliyhtymiä tai tuntemuksia työelämä heissä herättää.

Voidaan pohtia, olisiko emotionin käsitteen hyödyntäminen saanut tutkittavat rajaamaan vastauksensa kohdennetummin tunteisiin.

Mittarina toimivassa avoimessa kysymyksessä sana *tunne* on monikossa. Mittaria luodessaan tutkijalla on ollut oletus, että tutkittavat vastaavat monta tunnetta samaan vastaukseen, joten näin analyysiin päätettiin ottaa enemmän kuin yksi tunne, jos se vain suinkin oli mahdollista. Toisena tutkimuksen rajoituksena on näin voinut toimia päätös analyysivaiheessa, jossa tutkittavilta otettiin analyysiin 1-3 tunnetta jokaisesta vastauksesta. Tämä toisaalta antaa aineistossa enemmän painoarvoa heille, jotka ovat vastanneet enemmän kuin yhden tunteen, kuin heille jotka ovat vastanneet vain yhden tunteen.

Tutkimuksessa tulee myös tiedostaa kielellisen ilmaisun mahdollinen rajoittuneisuus, joka voi olla yksi rajoittava tekijä. Tutkijan tulee ottaa huomioon, että avoin kysymys voi tuoda esiin hyvin monipuolisia vastauksia eikä kaikilla tutkittavilla ole samanlaista emotionoihin liittyvää sanavarastoa hyödynnettävissään (Scherer, 2005). Tutkimuksen aineiston haasteena, mutta myös vahvuutena, toimikin juuri tämä: ei voida tarkasti tietää, mitä vastaaja on todella konkreettisesti tuntenut kategorisoimalla ja nimeämällä jonkin tietyn tunteen. Voimme kuitenkin rakentaa kokonaiskuvaa siitä, millaista sanoitettujen subjektiivisten tunteiden kokemusten kokonaisuuden verkostoa nuorilla aikuisilla on työelämästä ja työstä. Tunteiden tutkimuksessa haasteena onkin ensinnäkin sanan *tunne* merkitseminen hieman eri asiaa eri yksilöille, kuin myös eri tunnetta kuvailevien kielellisten ilmaisujen hyödyntäminen eri tavoilla ja kuvailemaan tiettyä koettua tunnetta. Tämä vastausten monipuolisuus johtaa usein siihen, että aineistoa on usein hyvin hankala analysoida tilastollisin menetelmin (Scherer, 2005). Usein myös erilaisia luokkia on enemmän ja näiden sisältämien vastausten lukumäärä on pienempi (Scherer, 2005).

Kehämalli kattaa ja mukautuu suhteellisen hyvin nuorten aikuisten tunneavaruuden kartoittamiseen sekä emotionaalisen kokemuksen verbaalisen ilmaisun luokitteluun. Kuitenkin hyvin monilla päteviksi todetuilla malleilla on heikkoutensa eikä emotionoiden kehämallikaan kykene kattamaan jokaisen yksilön kokemuksia erilaisissa tilanteissa (Larsen & McGraw, 2011). Ei ole erikseen ”kognitiivisia”, ”sosiaalisia” tai ”affektiivisiä” aivoja, vaan jokaisella on yhden aivot, joiden toiminnalliset ominaisuudet voidaan nähdä eri tavoin riippuen järjestäytymisestä sekä aikamääreistä (Barrett, 2013). Tulevaisuudessa onkin olennaista tutkia esimerkiksi sitä, kuinka merkittävästi yksilön

kieli ja verbaaliset kyvyt muokkaavat tunnekokemuksen havainnointia ja sen kokemusta (Lindquist, Satpute & Gendron, 2015). Jatkotutkimuksissa voitaisiin mahdollisesti keskittyä ristiriitaisiin tunteisiin ja valenssiltaan erilaatuisiin, mutta samanaikaisesti esiintyviin tunteisiin. Niitä ei erityisesti tutkittu tässä tutkimuksessa, mutta ne nousivat aineistossa esiin. Ristiriitaisten tai sekalaisten tunteiden kokemuksen moninaisuus viittaa siihen, että valenssiltaan erilaisia tunteita tulisi myös tarkastella erillisinä toisistaan (Larsen & McGraw, 2011). Jatkotutkimuksissa yhtenä mahdollisuutena olisi myös tutkia sukupuolten välisiä eroja tai sitä, mitkä tekijät nykypäivän työelämässä mahdollisesti herättävät yksilössä tietynlaisia tunteita, esimerkiksi aktivoivia ja negatiivisia tunteita. Onko taustalla mahdollisesti työn pirstaloituminen, suorituskeskeisyys tai vaativuus, kilpailun kasvu, epämieluisa työ, työyhteisö tai työn ulottuminen vapaa-ajalle? Entä mitkä tekijät nykypäivän työelämässä tukevat positiivisia tunnekokemuksia ja yksilön emotionaalista tasapainoa?

6.3 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli saavuttaa syvällisempi käsitys siitä tunteiden maailmasta ja kokonaisuudesta, joka nuorilla aikuisilla on nykypäivän työelämästä. Tätä tavoitetta lähestyttiin tarkastelemalla ja luokittelemalla tunteita, joita työelämä herätti nuorilta aikuisilla eli toisin sanoen milleniaaleissa. Työelämä herätti merkitsevästi eniten positiivisia aktivoivia tunteita, mutta myös negatiivisia tunteita sekä valenssiltaan erilaatuisia ristiriitaisia tunteita. Yksilön kokemien tunteiden voidaan nähdä heijastelevan nykypäivän työelämän ja työ kulttuurin olennaisia piirteitä. Tulevaisuudessa olisi olennaista tutkia, mitä syitä on taustalla: miksi työelämä herättää yksilössä tietynlaisia tunteita ja miten esimerkiksi heränneitä negatiivisia tunteita voitaisiin vähentää yksilön hyvinvoinnin lisäämiseksi. Työelämän herättämien yksilön subjektiivisen tunteiden ja kokemusten tiedostaminen ja tarkasteleminen antaa mahdollisuuden kehittää tulevaisuuden työelämää parempaan suuntaan.

Lähteet

- Alatalo, J., Mähönen, E. & Räisänen, H. (2017). Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus. TEM-analyyseja 76/2017. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Barrett, L. F. (2006). Solving the emotion paradox: Categorization and the experience of emotion. *Personality and Social Psychology Review*, 10(1), 20–46
- Barrett, L. F. (2009). Variety is the spice of life: A psychological construction approach to understanding variability in emotion. *Cognition and Emotion*, 23(7), 1284–1306
- Barrett, L. F. (2013). Psychological construction: The darwinian approach to the science of emotion. *Emotion Review*, 5(4), 379–389
- Bauer, J. A. & Spector, P. E. (2015). Discrete negative emotions and counterproductive work behavior. *Human Performance*, 28(4), 307–331
- Catalino, L. I., Algoe, S. B & Fredrickson, B. L. (2014). Prioritizing positivity: An effective approach to pursuing happiness? *Emotion*, 14(6), 1155–1161
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W. & Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, work-engagement and work-home outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative emotions. *Stress Health*, 30(4), 287–300
- Coupland, C., Brown, A. D., Daniels, K. & Humphreys, M. (2008). Saying it with feeling: Analysing speakable emotions. *Human Relations*, 61(3), 327–353
- Daigneault, S. D. & Wirtz, E. (2008). Before the pomp and circumstance: Seniors reflect on graduating from high school. *Professional School Counseling*, 11(5), 327–334
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412

- Fox, S. & Spector, P. E. (2002). Emotions in the workplace. The neglected side of organizational life introduction. *Human Resource Management Review*, 12(2), 167–171
- Hu, X. & Kaplan, S. (2015). Is “feeling good” good enough? Differentiating discrete positive emotions at work. *Journal of Organizational Behaviour*, 36(1), 39–58
- Jia, M., Cheng, J. & Hale, C. L. (2017). Workplace emotion and communication: Supervisor nonverbal immediacy, employees’ emotion experience, and their communication motives. *Management Communication Quarterly*, 31(1), 69-87
- Jones, N. & Youngs P. (2012). Attitudes and affect: Daily emotions and their association with the commitment and burnout of beginning teachers. *Teachers College Record*, 114(2), 1–36
- Kauhanen, M. (2014). Yksilön näkökulma: työmarkkina-aseman ja käyttäytymisen muutokset. Teoksessa L. Pentikäinen (toim.), *Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen* (s. 63–73). Työ ja yrittäjyys 30. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Koivistoinen, A. (2014). Työn tulevaisuus –seminaarin tuloksia. Teoksessa L. Pentikäinen (toim.), *Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen* (s. 117–130). Työ ja yrittäjyys 30. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Kuppens, P. (2019). Improving theory, measurement, and reality to advance the future of emotion research. *Cognition and Emotion*, 33(1), 20–23
- Kuppens, P., Tuerlinckx, F., Russell, J. A. & Barrett L. F. (2013). The relation between valence and arousal in subjective experience. *Psychological Bulletin*, 139(4), 917–940
- Larsen, J. T. & McGraw, A. P. (2011). Further evidence for mixed emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(6), 1095–1110
- Lechner, C. M., Tomasik, M. J. & Silbereisen, R. K. (2016). Preparing for uncertain careers: How youth deal with growing occupational uncertainties before the education-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 90–101

- Lindquist, K. A., Satpute, A. B. & Gendron, M. (2015). Does language do more than communicate emotion? *Current Directions in Psychological Science*, 24(2), 99–108
- Linnenbrink-Garcia, L. & Pekrun, R. (2011). Students' emotions and academic engagement: Introduction to the special issue. *Contemporary Educational Psychology*, 36(1), 1–3
- Loughlin, C. & Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 543–558
- Miller, K. I., Considine, J. & Garner, J. (2007). "Let me tell you about my job". Exploring the terrain of emotion in the workplace. *Management Communication Quarterly*, 20(3), 231–260
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2010). *Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 106). Paris, France: Author.
- Ouweneel, E., Pascale, M. L. B., Wilmar, B. S. & Corine I. W. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human Relations*, 65(9), 1129–1154
- Pekrun, R. & Bühner, M. (2014). Self-report measures of academic emotions. Teoksessa R. Pekrun & L. Linnenbrink-Garcia (toim.), *International Handbook of Emotions in Education* (s. 561–579). Routledge.
- Pekrun, R. & Linnenbrink-Garcia, L. (2014). Introduction to emotions in education. Teoksessa R. Pekrun & L. Linnenbrink-Garcia (toim.), *International Handbook of Emotions in Education* (s. 1–9). Routledge.
- Pekrun, R. (2017) Emotion and achievement during adolescence. *Child Development Perspectives*, 11(3), 215–221

- Pekrun, R., Goetz, T., Titz, W. & Perry, R. P. (2006). Academic emotions in students' self-regulated learning and achievement: A program of qualitative and quantitative research. *Educational Psychologist*, 37(2), 91–105
- Posner, J., Russell, J. A. & Peterson, B. S. (2005) The circumplex model of affect: An integrative approach to affective neuroscience, cognitive development, and psychopathology. *Development and Psychopathology*, 17(3), 715–734
- Povee, K. & Roberts, L. D. (2014). Qualitative research in psychology: Attitudes of psychology students and academic staff. *Australian Journal of Psychology*, 66(1), 28–37
- Robinson, S. & Stubberud, H. (2012). Millennial workforce: Communicating & multitasking. *International Journal of Management & Information Systems*, 16(4), 307–316
- Rowe, A. D. & Fitness, J. (2018). Understanding the role of negative emotions in adult learning and achievement: A social functional perspective. *Behavioral Sciences*, 8(2), 27–47
- Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological Review*, 110(1), 145–172
- Russell, J. A. (2009). Emotion, core affect, and psychological construction. *Cognition and Emotion*, 23(7), 1259–1283
- Russell, J. A. (2017). Mixed emotions viewed from the psychological constructionist perspective. *Emotion Review*, 9(2), 111–117
- Scherer, K. R. (2005). What are emotions? And how can they be measured? *Social Science Information*, 44(4), 695–729
- Shuman, V. & Scherer, K. R. (2014). Concepts and structures of emotion. Teoksessa R. Pekrun & L. Linnenbrink-Garcia (toim.), *International Handbook of Emotions in Education* (s. 13–35). Routledge.
- Sulander, J., Helkama, K., Elovainio, M. & Arffman, M. (2011). Työelämän ongelmatilanteet: organisaation epäoikeudenmukaisuus, työntekijän tunteet ja toiminta. *Psykologia*, 46(5), 328–345

Yik, M., Russell, J. A. & Steiger, J. H. (2011). A 12-point circumplex structure of core affect. *Emotion*, 11(4), 705–731

Ziegler, R., Hagen, B. & Diehl, M. (2012). Relationship between job satisfaction and job performance: Job ambivalence as a moderator. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(8), 2019–2040

